VIJFDE GEWIJZIGDE DRUK

NIEUWE GRENZEN AAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

EUROPESE RICHTLIJNEN EN HUN INVLOED OP DE NEDERLANDSE SITUATIE

NIA

NIEUWE GRENZEN AAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

EUROPESE RICHTLIJNEN EN HUN INVLOED OP DE NEDERLANDSE SITUATIE

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA 1994

COLOFON

Uitgave van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

CIP-gegevens

Nieuwe

Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden: Europese richtlijnen en hun invloed op de Nederlandse situatie / [red.: mr. J.H. Kwantes..et al]. - Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA
1e dr.: 1990.-Met lit. opg.
ISBN 90-6365-049-3
Trefw.: Arbeidsomstandigheden; Nederland.

Redactie: J.H. Kwantes, drs. W.C.M. te Riele, L. Hoogendijk

Omslagontwerp: Edwin Hagendoorn

Vijfde gewijzigde druk, oktober 1994

Te bestellen bij:
NIA, afdeling Verkoop
Postbus 75665
1070 AR Amsterdam
Tel. (020) 54 98 404/465/504
Fax (020) 64 43 102

Copyright © 1994 NIA

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de schriftelijke toestemming van de uitgever, het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

INHOUD

VOORWOORD 5

1. INLEIDING 7
1.1 Stand van zaken 7
1.2 Richtlijnen voor arbeidsomstandigheden 8
1.3 Voor wie bestemd? 8

2. EUROPESE UNIE 10
2.1 Historisch overzicht 10
2.2 EU-instellingen 11
2.3 EU-regelgeving 13
2.4 Nieuwe EU-ontwikkelingen 16

3. EU-RICHTLIJNEN 17
3.1 Richtlijnen voor arbeidsomstandigheden en harmonisatierichtlijnen 17
3.2 Totstandkoming van de EU-richtlijnen voor arbeidsomstandigheden 18
3.3 Betrokken instanties 19
3.4 Van EU-richtlijn naar Nederlandse wetgeving 20
3.5 Beroep tegen EU-richtlijnen 21
3.6 Oude en nieuwe richtlijnen 21
3.7 Kaderrichtlijn 23

4. EU-RICHTLIJNEN NOG NIET OPGENOMEN IN DE NEDERLANDSE ARBO-WETGEVING 26
4.1 Richtlijn delfstoffenwinning met behulp van boringen 26
4.2 Richtlijn vissersvaartuigen 28
4.3 Richtlijn organisatie van de arbeid 30
4.4 Ontwerp-richtlijn jeugdige werknemers 34
4.5 Ontwerp-richtlijn vervoersactiviteiten en arbeidsplaatsen vervoermiddelen 37

5. EU-RICHTLIJNEN OPGENOMEN IN DE NEDERLANDSE ARBO-WETGEVING 41
5.1 Richtlijn arbeidsplaatsen 41
5.2 Richtlijn arbeidsmiddelen 42
5.3 Richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 43
5.4 Richtlijn manueel hanteren van lasten 44
5.5 Richtlijn beeldschermen 45
5.6 Richtlijn kankerverwekkende stoffen 46
5.7 Richtlijn gevaarlijk biologische stoffen 47
5.8 Richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen 50
5.9 Richtlijn veiligheids en/of gezondheidssignalering 51
5.10 Richtlijn winningsindustrie in dagbouw of ondergronds 53

6. NAWOORD 55
6.1 Wat verandert er in de Nederlandse wetgeving? 55
6.2 Wordt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden minder? 55
6.3 De arbeidsomstandigheden en het vrije verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal 56

7. BIJLAGEN 57
7.1 Belangrijkste bepaling van het EEG-verdrag in verband met arbeidsomstandigheden 57
7.2 De Celex-databank 58
7.3 Relevante adressen 59
7.4 Literatuur 62

VOORWOORD

Overheid en bedrijfsleven krijgen meer en meer te maken met de Europese wet- en regelgeving. Het Informatiecentrum van het NIA wordt dan ook steeds vaker benaderd met vragen over arbeidsomstandigheden en de EU. Vragen als: Verandert de Arbowet door de Europese regelgeving? Moeten we ons aan de Europese regels houden? Wat zijn de praktische consequenties van de richtlijnen? Worden de regels soepeler of juist strenger?

Sinds de Europese top-ontmoeting van de twaalf regeringsleiders in 1988 te Brussel is de belangstelling voor de sociale dimensie van de Europese Gemeenschap groeiende. Een hausse aan literatuur kwam los, maar publikaties over de EG en arbeidsomstandigheden bleven schaars. Om enig inzicht te verschaffen in de totstandkoming van de EG-regelgeving en de implementatie daarvan in de Nederlands wetgeving, heeft het NIA deze uitgave samengesteld.
De vijfde editie heeft wegens de vele recente wijzigingen op het gebied van de wet- en regelgeving een grondige revisie ondergaan. Centraal hierin staan de richtlijnen over arbeidsomstandigheden. Dit vanwege de directe gevolgen die deze met name hebben voor de Nederlandse Arbowetgeving. Om te beginnen is dat de *Kaderrichtlijn* van 12 juni 1989, die *algemene* regels geeft voor het 'treffen van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer op het werk.' Inmiddels is de Kaderrichtlijn geïmplementeerd in de 'nieuwe' Arbowet, die op 1 januari 1994 van kracht is geworden.

Op basis van de Kaderrichtlijn zijn er *bijzondere richtlijnen* gemaakt. Deze geven de minimumvoorschriften voor gezondheid en veiligheid op het werk bij verschillende activiteiten, dan wel in verschillende takken van industrie. Inmiddels zijn er dertien van deze bijzondere richtlijnen, waarvan twee ontwerp-richtlijnen. Daarnaast zijn er nog de richtlijn betreffende de *organisatie van arbeid* en een ontwerp-richtlijn voor *jeugdige werknemers*. Hoewel dit geen bijzondere richtlijnen worden genoemd, zijn het wel nadere uitwerkingen van de Kaderrichtlijn.

Sinds in december 1991 het Unieverdrag gesloten werd (ook wel Verdrag van Maastricht genoemd), is de Europese Gemeenschap (EG) omgedoopt tot Europese Unie (EU). Binnen de EU zijn de EEG, EGKS en Euratom echter blijven voortbestaan. De richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden blijven dan ook EEG-richtlijnen heten.

Bij de totstandkoming van deze uitgave hebben wij zeer gewaardeerd advies en commentaar gehad van diverse deskundigen op dit terrein. In het bijzonder willen wij bedanken mevrouw mr. C. de Meester, van het Verbond van Nederlandse Ondernemingen, de heer drs. H.P.W. Schmitz, van de Federatie Nederlandse Vakbeweging en de heren dr. C. Vos en ir. R. Hoftijzer van het Directoraat-Generaal van de Arbeid.

1. INLEIDING

Op 31 december 1991 werd een 'Europa zonder binnengrenzen' gerealiseerd. Een heel groot gebied waarbinnen in beginsel vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal kan plaatsvinden. Ook op het gebied van de arbeidsomstandigheden zijn er in Europees verband heel wat ontwikkelingen te zien.
Deze uitgave is gemaakt om duidelijk te laten zien wat er precies gaande is, en welke gevolgen dat heeft voor de arbeidsomstandigheden in Nederland.

1.1 STAND VAN ZAKEN

Veel mensen hebben ten onrechte de indruk dat de Nederlandse regels voor de arbeidsomstandigheden ineens niet meer gelden. Ze zijn of worden immers vervangen door Europese regels!
Sommigen denken dat de Europese regels voor de arbeidsomstandigheden zeker niet beter, waarschijnlijk zelfs slechter zijn dan de bestaande Nederlandse regels.
Anderen vrezen dat Europa wèl het ideaal (of het spookbeeld) van de vrije concurrentie dichterbij brengt, maar dat dit níet veel goeds betekent voor de arbeidsomstandigheden. De Europese eenwording zou de geschiedenis op dat punt wel eens 100 jaar terug kunnen draaien.
Toch zijn er ook mensen die in Europa een nieuwe macht zien, waarmee de oude vormen en gedachten opnieuw - en nu voorgoed - te lijf gegaan kunnen worden. In Europees verband zou veel meer bereikt kunnen worden op het gebied van de arbeidsomstandigheden dan op nationaal niveau.

Dit boek wil een realistisch beeld geven van de betekenis van Europa voor de arbeidsomstandigheden. Daar is zakelijke informatie voor nodig, ondermeer over:
- de organisatie van de Europese Unie;
- de bevoegdheden van de Europese Unie;
- de wetten van de Europese Unie;
- de verhouding van de Europese Unie met de nationale staten (de lidstaten);
- de verhouding van de Europese Unie met de burgers van de lidstaten.

Dit zijn dan ook de onderwerpen die hier aan de orde komen. Daaruit zal blijken dat Europa *niet* zomaar in de plaats treedt van Nederland. Want de Europese regels voor de arbeidsomstandigheden *zijn verplichtingen die gelden voor de Nederlandse overheid, en niet voor de Nederlandse burgers.*
Voor de Nederlandse burgers blijven gewoon de Nederlandse wetten gelden. Ze hebben in dat opzicht met 'Europa' niet direct te maken. Dat is een zaak voor de Nederlandse overheid.

Ook blijkt dat - om te voldoen aan de Europese regels - de Nederlandse arbeidsomstandigheden *niet naar beneden toe bijgesteld worden.* Integendeel, Europa richt zich erop dat de EU-landen méér zullen doen en hogere eisen zullen hanteren dan in de Europese minimumvoorschriften verplicht gesteld wordt. Mochten de nationale voorschriften al stringenter zijn dan een EU-richtlijn voorschrijft, dan mag dit niet al argument gehanteerd worden om de bestaande regelgeving naar beneden toe bij te stellen.

Aan de andere kant blijkt dat Europa niet zo verschrikkelijk machtig is. De Europese regels zijn op hun best compromissen van soms heel verschillende wensen van de betrokken lidstaten. Zij geven weer waarover de 'Europeanen' het nog net met elkaar eens konden worden. En dat is in veel gevallen minder dan datgene waar wij in Nederland het al over eens zijn.

Natuurlijk is het allemaal heel wat minder eenvoudig dan hier wordt voorgesteld. Er komt toch wel wat juridische fijnproeverij bij kijken. En ook is het vaak moeilijk te voorspellen hoe de richtlijnen uiteindelijke hun definitieve vertaling krijgen binnen de wetgeving van de afzonderlijke lidstaten.

1.2 RICHTLIJNEN VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Als het gaat om het verbeteren van het arbeidsmilieu zijn twee soorten richtlijnen van belang. Ten eerste de zogeheten *technische harmonisatierichtlijnen* in het kader van artikel 100a van het EEG-verdrag. Ten tweede de *richtlijnen voor arbeidsomstandigheden* in het kader van artikel 118a van het EEG-verdrag.

Het streven is om hier díe onderwerpen te behandelen die voor de arbeidsomstandigheden van belang zijn. Maar dat wil niet zeggen dat de informatie volledig is. Hoewel de zogenaamde 'harmonisatierichtlijnen' grote gevolgen zullen hebben voor Nederland (zie hoofdstuk 3 en 6), worden ze in deze uitgave niet nader uitgewerkt. Deze 100a-richtlijnen zijn bedoeld om de belemmeringen bij het verwezenlijken van een interne markt weg te nemen en zullen vooral zichtbaar worden bij het ontwerpen en de fabricage van produkten. Hierbij valt te denken aan het CE-merk.

In deze uitgave concentreren we ons op de 118a-richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden. Aangezien reeds een groot aantal van deze richtlijnen in de Nederlandse wetgeving is geïmplementeerd in de vorm van besluiten (zie de NIA-uitgave 'Arbobesluiten'), zijn ze in twee verschillende hoofdstukken ondergebracht.
In hoofdstuk 4 staan de richtlijnen die reeds zijn omgezet in Nederlandse arbobesluiten, en om die reden sterk zijn ingekort. In hoofdstuk 5 staan de 'nieuwe' bijzondere richtlijnen, die nog niet zijn geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Ook van deze wordt de tekst niet helemaal volledig weergegeven. Het is immers niet de bedoeling van deze uitgave alle regels voor arbeidsomstandigheden op een rijtje te zetten, maar eerder te laten zien 'hoe het werkt.'

De verschillen en overeenkomsten tussen die richtlijnen geven goed weer hoe Europa in elkaar zit, althans als het om arbeidsomstandigheden gaat. Achterin het boek is een literatuurlijst opgenomen, waarin meer informatiebronnen te vinden zijn.

Uiteraard kunnen aan de tekst van deze uitgave geen rechten worden ontlenen. Om duidelijkheid te krijgen over zulke rechten moet de originele teksten van de Europese en Nederlandse wetten geraadpleegd worden.
Het boek is vooral bedoeld als bron van informatie over wat 'eraan zit te komen' vanuit de 'dimensie Europa' en hoe men zich daarop voor kan voorbereiden.

1.3 VOOR WIE BESTEMD?

Er is naar gestreefd om het boek zó samen te stellen dat het met name nuttig is voor een ieder die in bedrijf of instelling taken heeft op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Dit kunnen mensen met verschillende achtergronden zijn in sterk uiteenlopende functies.

Daarbij valt te denken aan de veiligheidsman (of vrouw), de bedrijfsarts, de afdelingschef, het OR-lid (of DC- of MC-lid), de bedrijfsmaatschappelijk werk(st)er, de chef personeelszaken, de werkgever of directeur.
Al die functionarissen hebben hun eigen gezichtspunten als het gaat om arbeidsomstandigheden.

2. EUROPESE UNIE

Dit hoofdstuk geeft een globaal inzicht in hoe de Europese Unie in elkaar zit. Aan de orde komen: de geschiedenis van de Europese Gemeenschappen, de organisatie ervan, de verschillende soorten regels, de Europese instellingen die van belang zijn voor regels omtrent arbeidsomstandigheden, en de invloed van het *Unieverdrag van Maastricht*.
Om het zo overzichtelijk mogelijk te houden, worden alleen de hoofdlijnen van deze onderwerpen uit de doeken gedaan. Dit heeft tot gevolg dat uitwerkingen en details buiten beschouwing blijven.

2.1 HISTORISCH OVERZICHT

Er zijn drie Europese Gemeenschappen:
- EGKS, de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, opgericht bij verdrag van 18 april 1951;
- EEG, de Europese Economische Gemeenschap, opgericht 25 maart 1957;
- Euratom, de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, opgericht 25 maart 1957.

Tot 1965 hadden deze drie gemeenschappen elk hun eigen organen. In dat jaar werd het zogenaamde Fusieverdrag gesloten, dat deze organen samenvoegt. Vanaf dat moment worden ze aangeduid met de verzamelnaam Europese Gemeenschap, ofwel EG. In juridische zin zijn er echter nog steeds drie gemeenschappen, want er zijn drie verschillende verdragen, die de organen verschillende bevoegdheden geven.

Alle drie de gemeenschappen streven naar Europese integratie *van onderaf*. Dat wil zeggen, de samenwerking begint bij nationale belangen. Het doel is de nationale belangen beter te behartigen dan de landen afzonderlijk zouden kunnen doen. Het is niet de bedoeling de nationale bevoegdheden in te perken. Inperking van nationale bevoegdheden is een bijkomend gevolg, of een onvermijdbaar middel om het doel te bereiken. Men spreekt van *functionele integratie*.

De EGKS was de eerste Europese gemeenschap die in het teken van deze functionele integratie tot stand kwam. De Duitse zware industrie was na de Tweede Wereldoorlog onder geallieerd toezicht geplaatst. Dat kon niet zo blijven. Maar aan de andere kant mocht Duitsland niet ongecontroleerd een nieuwe bewapeningsindustrie ontwikkelen. Dit probleem werd door middel van het EGKS-verdrag opgelost. Daarmee werden de kolen- en staalindustrie in Europa onder gezag gebracht van een onafhankelijke Hoge Autoriteit. Natuurlijk gold dit alleen voor landen die mee wilden doen. Het oprichtingsverdrag voor de EGKS werd gesloten tussen Frankrijk, West-Duitsland, Italië en de drie Benelux-landen (België, Nederland en Luxemburg).

De zes lidstaten van de EGKS besloten vervolgens tot oprichting van de EEG om zodoende het economische integratieproces verder uit te breiden. Doel was een grote en zekere markt te scheppen en daardoor de afzetmogelijkheden van nationale producenten te vergroten. Dat was niet alleen nodig om de kosten van nieuwe (en snel verouderende) industriële produkten in korte tijd terug te kunnen verdienen, maar ook om de landbouwproducenten vaste en grotere afzetmogelijkheden te bieden.

Tegelijk met de EEG werd Euratom opgericht, de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie. Deze gemeenschap zou moeten bijdragen aan de ontwikkeling van een industrie voor vreedzaam gebruik van kernenergie.

Hoewel de regels over arbeidsomstandigheden ook staan in het EGKS- en Euratom-verdrag, zijn de meeste Europese arbo-regels gebaseerd op het EEG-verdrag.

Naast de zes hierboven genoemde landen zijn in de loop der jaren nog zes andere landen tot de gemeenschappen toegetreden. Dat zijn het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord--Ierland, Denemarken, Ierland, Griekenland, Spanje en Portugal. Met ingang van 1 januari 1995 zal de EU in totaal 16 lidstaten hebben, want Finland, Noorwegen, Zweden en Oostenrijk staan op het punt toe te treden.

Weliswaar is het *Unieverdrag* al gesloten tijdens de Europese top in Maastricht van december 1991, de feitelijke invoering van het Unieverdrag heeft pas op 1 november 1993 gevonden. Sindsdien vindt er een verdergaande samenwerking plaats. Niet alleen op economisch gebied, maar ook op het gebied van justitieel en buitenlands beleid.
De gevolgen van het Unieverdrag zijn vrij ingrijpend. Zo zal er in de toekomst één Europese munt - de ECU - zijn en komt er één Europese centrale bank (ECB). Dit zal op zijn vroegst in 1997 zijn, maar een meer realistische verwachting is 1999.

Op het terrein van de sociale politiek, inclusief arbeidsomstandigheden, gaan de EU-landen ook nauwer samenwerken. Zelfs op meer gebieden dan tot nog toe, bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden. Overigens doet Engeland aan de nauwere samenwerking op sociaal gebied vooralsnog niet mee. Hetgeen kan betekenen dat de nieuwe EU-regels op dit gebied niet gelden voor Engeland, maar wel voor de overige lidstaten.

2.2 EU-INSTELLINGEN

De organisatie van de EU lijkt in sommige opzichten op de organisatie van een staat als Nederland. Maar we mogen de vergelijking zeker niet te ver doorvoeren. De EU is een verdragsorganisatie tussen staten, en géén staat op zich. De EU oefent een vorm van bestuur uit over de partijen die zich bij het verdrag hebben aangesloten. Dat zijn de staten of nationale overheden.
In het bestuur van de EU zijn dan ook niet de burgers, maar de staten vertegenwoordigd. De democratische controle wordt gedeeltelijk uitgeoefend door de parlementen van de EU-landen, en gedeeltelijk door het Europees Parlement.

De organen van de EU worden *instellingen* genoemd. Zij vormen de kern van de Europese Unie.
Deze instellingen zijn:
- de Commissie;
- de Raad;
- de Europese Raad;
- het Europees Parlement;
- het Hof van Justitie;
- het Economisch en Sociaal Comité;
- het Comité van Permanente Vertegenwoordigers;
- het Comité van de Regio's.

Andere belangrijke instellingen zijn:
- de Beheerscomités;
- de Rekenkamer;
- het Bureau voor de Statistiek;
- de Europese Investeringsbank;
- het Europees Monetair Instituut;

- het Europees Sociaal Fonds;
- de Europese Stichting tot Verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden.

De Commissie is het dagelijks bestuur van de EU. Zij bestaat (nu nog) uit 17 leden die door de regeringen van de lidstaten worden benoemd. Zij worden gekozen om hun individuele deskundigheid, niet als vertegenwoordiger van hun land.
Taken en bevoegdheden van de Commissie:
- De beslissingen van de Raad voorbereiden.
- (Uitvoerings)besluiten nemen binnen haar eigen bevoegdheden (door een verdrag of door de Raad gegeven).
- Toezicht uitoefenen op de naleving van de verdragen door de lidstaten en door particulieren.
- De EU in en (buiten rechte) naar buiten vertegenwoordigen (bijvoorbeeld in de GATT-onderhandelingen).

De Commissie heeft een staf van ongeveer 12.000 ambtenaren, verdeeld over 24 directoraten-generaal (vergelijkbaar met ministeries) en enkele diensten.

De Raad van de EU bestaat uit ministers en/of staatssecretarissen van de lidstaten. De praktische samenstelling is afhankelijk van de agenda. Worden er landbouwzaken behandeld, dan komen de landbouwministers bijeen, enzovoorts. Het voorzitterschap van de Raad wisselt elk half jaar; telkens is een andere lidstaat aan de beurt om de voorzittershamer te hanteren.

De Raad neemt de wetgevende besluiten van de EU. Dat kan alleen op voorstel van de Commissie. In veel gevallen zijn advies van het Economisch en Sociaal Comité en raadpleging of instemming van het Europees Parlement verplicht.
De Raad coördineert het algemeen economisch beleid van de lidstaten en is verantwoordelijk voor de buitenlandse betrekkingen van de EU.

De Raad heeft een (kleine) staf, die alleen tot taak heeft de vergaderingen van de Raad en van het Comité van Permanente Vertegenwoordigers te verzorgen. Raadsbesluiten worden vaak voorbereid in commissies van de Raad.

De Europese Raad
Er wordt onderscheid gemaakt tussen de Raad van de EU en de Europese Raad. Zoals hierboven al bleek, bestaat de Raad uit de ministers van de lidstaten, de Europese Raad wordt gevormd door de *regeringsleiders* van de lidstaten. Zij vergaderen twee maal per jaar en zijn vrij om dat naar eigen goeddunken te doen. Ook hebben ze de vrijheid om alle mogelijke onderwerpen met elkaar te bespreken. Bij het nemen van besluiten moeten ze zich wel houden aan de regels van bestaande verdragen. De Europese Raad is dus feitelijk een heel onafhankelijk orgaan. Er worden ook onderwerpen besproken die niet met de EU te maken hebben.
De Europese Raad kan ook optreden als Raad van de EU, maar is dan wel gebonden aan de regels van de EU-verdragen.

Het Europees Parlement telt 567 zetels, die volgens een bepaalde verdeelsleutel aan de lidstaten zijn toegewezen. Nederland heeft de beschikking over 31 zetels. Bij de organisatie van de werkzaamheden van het Parlement is politieke gezindheid belangrijker dan nationaliteit. Het is overigens de enige EU-instelling die rechtstreeks door de burgers wordt gekozen.
Het Europees Parlement houdt politiek toezicht op de Commissie. Het kan de Commissie tot aftreden dwingen en het heeft het laatste woord bij de vaststelling van de EU-begroting.
Het Parlement en de individuele leden hebben het recht vragen te stellen aan de Commissie en aan de Raad.

Sinds het Unieverdrag zijn de bevoegdheden van het Europees Parlement ten opzichte van de Raad uitgebreid. Er zijn vier verschillende soorten besluitvormingsprocedures voor het Parlement: de Raadplegings-, de Samenwerkings-, de Medebeslissings- (co-decisie) en de Instemmingsprocedure. Welke procedure gehanteerd wordt, is afhankelijk van het onderwerp.
Het Europees Parlement heeft geen bevoegdheden om zelf wetgevende en beleidsbesluiten te nemen.

Het Hof van Justitie doet uitspraak over:
- interpretatie en toepassing van de EU-verdragen;
- geschillen tussen lidstaten;
- de geldigheid van EU-besluiten;
- schadevergoedingseisen tegen de overheid;
- geschillen over door de Commissie opgelegde boetes;
- EU-ambtenarenzaken.

In de praktijk houdt het Hof zich vooral bezig met vragen van nationale rechters over problemen met het EU-recht. Het Hof van Justitie kent een *Gerecht van eerste aanleg*. Voor een aantal onderwerpen moet men eerst bij deze rechter zijn. Is men het niet eens met de uitspraak van het gerecht in eerste aanleg, dan kan men in beroep gaan bij het Hof.
Het Hof kan niet op eigen initiatief uitspraken doen. Het kan zich alleen uitspreken over zaken die door anderen voorgelegd worden. Het is dan wel verplicht zich daarover uit te spreken (de rechter mag niet weigeren recht te spreken).
Het Hof bestaat uit dertien rechters: één uit elke lidstaat, plus één extra om tot een oneven aantal te komen. Er zijn zes advocaten-generaal: één uit elk van de vier grote lidstaten, en twee voor de kleine lidstaten gezamenlijk.
Rechters en advocaten-generaal worden voor zes jaar benoemd door de gezamenlijke regeringen van de lidstaten.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft het recht de Raad te adviseren over belangrijke ontwerp-besluiten. Het heeft 189 leden, die de volle breedte van economische en sociale activiteit - en met name ook de werknemers en de werkgevers - in de landen van de EU vertegenwoordigen.
Het Comité is enigszins vergelijkbaar met de SER (Sociaal-Economische Raad) in Nederland. De leden worden voor vier jaar benoemd door de Raad.

Het Comité van Permanente Vertegenwoordigers wordt gevormd door de vertegenwoordigers van de lidstaten, die te vergelijken zijn met ambassadeurs. Dit comité bereidt alle vergaderingen van de Raad voor. In de praktijk worden veel besluiten van de Raad zelfs zodanig voorbereid dat deze als hamerstukken worden afgehandeld.

De Beheerscomités hebben voorbereidende taken voor de Commissie met betrekking tot de landbouw, bijvoorbeeld granen of pluimvee. Ze bestaan uit (hoge) nationale ambtenaren en hebben een vertegenwoordiger van de Commissie als voorzitter.

De Rekenkamer onderzoekt de ontvangsten en uitgaven van de EU en legt zijn bevindingen neer in een jaarverslag. De Rekenkamer heeft tien leden, die voor zes jaar worden benoemd door de Raad.

Het Bureau voor de Statistiek houdt onder meer statistieken bij over:
- economie;
- handel en vervoer;
- energie en industrie;
- landbouw;
- bevolking en sociale verhoudingen.

Het bureau geeft ieder jaar een statistisch zakboek uit.

Het Europees Monetair Instituut heeft ondermeer als taak de toekomstige Europese Centrale Bank voor te bereiden. Verder vervult het een rol bij het versterken van de monetaire coördinatie.

De Europese Investeringsbank steunt zwakke regio's en lidstaten met investeringen. Het kapitaal van de bank is gedeeltelijk verschaft door de lidstaten en gedeeltelijk geleend op de kapitaalmarkt.

Het Europees Sociaal Fonds geeft financiële bijdragen voor herscholing en verplaatsing van werknemers, en voor tijdelijke steun aan werknemers bij overschakeling van hun bedrijf op andere produktie. Het Fonds wordt beheerd door de Commissie.

De Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden is opgericht door de Raad. De stichting houdt zich vooral bezig met studie, onderzoek en verspreiding van kennis in verband met de verbetering van levens- en arbeidsomstandigheden.
De belangrijkste werkterreinen zijn:
- de organisatie van het werk en de vormgeving van de arbeidstaak;
- speciale problemen van bepaalde groepen werknemers;
- milieuverbetering op lange termijn;
- de spreiding van menselijke activiteiten in tijd en ruimte.

In het bestuur van de stichting zitten twaalf vertegenwoordigers van de regeringen van de EU-landen, twaalf van de werkgeversorganisatie, twaalf van de werknemersorganisaties en drie van de Commissie. De stichting krijgt advies van een comité van twaalf deskundige wetenschappers en ambtenaren.

Het Comité van de Regio's bestaat uit 189 leden die worden benoemd door de Raad. Het Comité kan gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de Raad of de Commissie over zaken die (tevens) betrekking hebben op de lokale en regionale overheden (te denken valt aan de hoge snelheidstreinen).

2.3 EU-REGELGEVING

De meeste internationale organisaties hebben geen afdwingbare wetgevende macht. De Europese Unie heeft dat wel. De EU maakt regels waaraan de nationale overheden - en in veel gevallen ook de burgers - van de lidstaten gebonden zijn.

Er zijn verschillende soorten EU-regels:
- verordeningen;
- richtlijnen;
- beschikkingen.

Voor een goed begrip van de EU-regels voor arbeidsomstandigheden is het belangrijk de verschillende soorten regels uit elkaar te houden.

Verordeningen
- Een verordening is een wet van de EU die voor iedereen geldt.
- Voor burgers heeft een EU-verordening dezelfde betekenis als een wet van de eigen nationale overheid.
- De nationale overheid mag geen wetten maken die afwijken van de EU-verordening.

Er zijn geen EU-verordeningen voor arbeidsomstandigheden.
Verordeningen bestaan wel op andere terreinen, ondermeer de landbouw en de mededinging.

Richtlijnen
- Een richtlijn is een wet van de EU die alleen geldt voor degenen tot wie hij gericht is. Dat zijn de lidstaten.
- Een richtlijn verplicht de lidstaten om in eigen land bepaalde wetgeving op te stellen of te wijzigen.
- Hoe die wetgeving eruit zien doet er niet toe, als het gewenste resultaat maar bereikt wordt (bijvoorbeeld een veiligheidsnorm).
- Een richtlijn is niet bindend voor burgers. De wetten van het eigen land zijn wel bindend voor burgers.

Er zijn veel EU-richtlijnen voor arbeidsomstandigheden. In feite worden alle EU-regels voor arbeidsomstandigheden gegeven in de vorm van richtlijnen. Dit is bepaald in artikel 118a van het EEG-verdrag.
Een richtlijn hoeft niet letterlijk overgenomen te worden, maar is - zoals het woord al impliceert - bedoeld om richting te geven aan een bepaalde regelgeving. Het gaat hier meer om de geest, dan om de letter. Er mag dus worden afgeweken van de richtlijn, maar dat kan alleen naar boven. Het kan gebeuren dat de nationale wetgeving zwaardere verplichtingen oplegt dan de EU-richtlijn. Een goed voorbeeld voor Nederland is het verplicht inschakelen van een *deskundige* (interne of externe) arbodienst. Dit is een strengere maatregel dan de Kaderrichtlijn oplegt. Deze schrijft slechts voor dat de werkgever iemand moet aanwijzen voor de uitvoering van het arbo-beleid.

Beschikkingen
- Een beschikking is een EU-besluit over individuele gevallen.
- Een beschikking geldt alleen voor degenen tot wie het besluit gericht is.
- Meestal zullen in een beschikking de namen staan van degenen voor wie het besluit geldt.

Beschikkingen zullen meestal gaan over:
- toestemming om (tijdelijk) van een algemene regel af te wijken;
- toekenning van subsidie;
- oplegging van een boete;
- goedkeuring van plannen of maatregelen waarvan niet direct duidelijk is of ze overeenkomen met de algemene regel.

Richtlijnen voor arbeidsomstandigheden komen van de Raad. De Raad mag geen richtlijnen vaststellen zonder voorstel van de Commissie. Voorstellen van de Commissie worden voorbereid in de directoraten-generaal.

De hoofdpunten nog eens kort samengevat:

- Verreweg de meeste EU-regels voor arbeidsomstandigheden worden gegeven op grond van het EEG-verdrag.
- Ze worden gegeven in de vorm van richtlijnen.
- Richtlijnen voor arbeidsomstandigheden worden vastgesteld door de Raad. Maar de Raad mag geen beslissing nemen zonder voorstel van de Commissie.
- Richtlijnen voor arbeidsomstandigheden zijn bindend voor de nationale overheid. Ze zijn niet rechtstreeks bindend voor burgers en bedrijven.
- De nationale overheid is verplicht de eigen wetten aan te passen aan de richtlijnen voor arbeidsomstandigheden van de EU.
- Burgers en bedrijven zijn verplicht de arbeidsomstandigheden te regelen volgens de eigen nationale wetten.

2.4 NIEUWE EU-ONTWIKKELINGEN

Tot nog toe kende de Europese Unie 12 lidstaten, maar op korte termijn (1 januari 1995) zal ook Oostenrijk tot de EU toetreden. Hiernaast hebben Zweden, Noorwegen en Finland het voornemen om zich aan te sluiten. De burgers van de betrokken landen moeten zich nog via een referendum hierover uitspreken.
Ook tonen voormalige Oostblok-landen als Polen, Hongarije en Tsjechië belangstelling voor aansluiting bij de EU, evenals Malta en Turkije.
Over de toetreding van deze landen zal voorlopig nog geen beslissing worden genomen. Dit hangt ondermeer samen met het feit dat de sociaal-economische situatie in de betrokken landen (nog) sterk afwijkt van de situatie in de EU. Verder spelen de besluitvorming en de slagvaardigheid van de EU een belangrijke rol. Met 12 landen verloopt dit al zeer moeizaam, laat staan dat er 16 of 20 landen aan tafel zitten.
Alvorens er nog meer landen toetreden, zullen de EU-verdragen moeten worden aangepast aan zo'n situatie. In 1996 staat er een conferentie op de agenda waarin ondermeer gekeken wordt naar de effecten van het Unieverdrag. Deze bijeenkomst kan de aanzet zijn tot de noodzakelijke wijzigingen in de EU-verdragen.

3. EU-RICHTLIJNEN

Dit hoofdstuk gaat nader in op één soort EU-wetgeving namelijk de richtlijn. Het is goed om te weten dat er meerdere soorten richtlijnen zijn. Maar verder gaat het vooral om de richtlijnen voor arbeidsomstandigheden: over de manier waarop ze tot stand komen, de instanties die erbij betrokken zijn, de omzetting in Nederlandse wetgeving en de beroepsmogelijkheden.

3.1 RICHTLIJNEN VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN HARMONISATIERICHTLIJNEN

EU-richtlijnen voor arbeidsomstandigheden worden meestal gemaakt onder het EEG-verdrag. De belangrijkste bepalingen van dit verdrag staan in bijlage 1 van deze uitgave.
Twee soorten richtlijnen zijn van belang voor de arbeidsomstandigheden:
- harmonisatierichtlijnen, gemaakt op grond van artikel 100a van het EEG-verdrag;
- de richtlijnen voor arbeidsomstandigheden, gebaseerd op artikel 118a van het EEG-verdrag.

In artikel 100a gaat het vooral om het vrije verkeer van goederen, diensten en kapitaal binnen Europa. De bedoeling van het artikel is belemmeringen uit de weg te ruimen en de EU-landen op een gelijk niveau te brengen. De onderlinge afstemming van de wetgeving in de EU-landen staat centraal. De EU-landen mogen in hun wetgeving niet afwijken van de harmonisatierichtlijnen. De richtlijnen geven vaak wel de marges aan waarbinnen de EU-landen van elkaar mogen verschillen.

Een belangrijke belemmering voor het vrije verkeer, is dat de EU-landen verschillende eisen stellen aan het ontwerp en de constructie van allerlei produkten. Die moeten dus gelijkgetrokken worden (= geharmoniseerd).
Er zijn nogal wat produkten die op het werk gebruikt worden, zoals grondstoffen en halffabrikaten en arbeidsmiddelen als werktuigen, instrumenten en machines.
De harmonisatierichtlijnen hebben ook gevolgen voor de kwaliteit en voor de veiligheid van die produkten. Daarom zijn ze zeker ook van belang voor de arbeidsomstandigheden. In deze uitgave krijgen ze echter geen aandacht.

Bij artikel 118a gaat het om de arbeidsomstandigheden op zich, en vooral om de verbetering ervan. Ook in dat opzicht verschillen de EU-landen van elkaar. En dat kan ook weer gevolgen hebben voor het vrije verkeer van goederen en diensten (bijvoorbeeld door verschillen in kostprijs). Daarom zijn richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden ook van belang voor de harmonisatie.

De richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden onderscheiden zich op een belangrijk punt van de harmonisatierichtlijnen. Niet het wegwerken van verschillen, maar de verbetering van arbeidsomstandigheden is het voornaamste doel. In de richtlijnen is daarom een minimumniveau vastgelegd waaraan de arbeidsomstandigheden in alle lidstaten moeten voldoen. De landen mogen van dat minimumniveau afwijken, maar alleen naar boven toe.

3.2 TOTSTANDKOMING VAN EU-RICHTLIJNEN VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De procedures voor de totstandkoming van EU-richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden zijn uiterst ingewikkeld, zeker als het gaat om wie iets mag zeggen, wat iemand mag zeggen, wanneer het gezegd mag worden en met welke bevoegdheid. Hier schetsen we alleen de hoofdlijnen aan de hand van de procedurevoorschriften in het EEG-verdrag (zie ook het schema op deze bladzijde). Deze procedure wordt de samenwerkingsprocedure genoemd.

Artikel 118a van het EEG-verdrag geeft de **Raad** de taak richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden vast te stellen. Deze moeten minimumvoorschriften bevatten, waar de lidstaten naar boven toe van mogen afwijken.

Hetzelfde artikel geeft de **Commissie** de uitsluitende bevoegdheid om de Raad voorstellen te doen voor richtlijnen. Zonder voorstel van de Commissie kan er geen richtlijn totstandkomen.

Op grond van artikel 118a is de Raad verplicht samen te werken met het **Europees Parlement**. In bijlage 2 van deze uitgave staat wat dat 'samenwerken' precies betekent. De Raad moet vooraf ook het Economisch en Sociaal Comité raadplegen. Als niet aan deze voorwaarden is voldaan, kan er geen geldig besluit genomen worden.

Tenslotte schrijft het artikel voor dat een besluit van de Raad met *gekwalificeerde meerderheid* van stemmen genomen moet worden. Dat wil zeggen: minstens tweederde van de Raad moet vóór zijn. Een Raadsbesluit is zo belangrijk dat er een breed draagvlak voor nodig is.

Als er richtlijnen voor arbeidsomstandigheden worden vastgesteld op basis van artikel 118a van het EEG-verdrag, doen alle lidstaten daaraan mee, inclusief Engeland. In sommige gevallen wil Engeland echter beslist níet meewerken. De 11 overige lidstaten kunnen deze richtlijn dan toch vaststellen op grond van de zogeheten Overeenkomst inzake de sociale politiek. Deze overeenkomst is sinds de sluiting van het Unieverdrag van kracht. Richtlijnen op deze wijze totstandgekomen gelden voor alle EU-landen, met uitzondering van Engeland.

3.3 BETROKKEN INSTANTIES

Uit de regels voor de besluitvorming blijkt welke instanties formeel betrokken zijn bij de totstandkoming van EU-richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden. In de praktijk is de Commissie hiervan de belangrijkste, omdat er altijd een Commissie-voorstel nodig is om tot een EU-richtlijn te komen.
De Commissie doet deze voorstellen op basis van haar *activiteitenprogramma* 'Inzake de veiligheid, hygiëne en gezondheid op het werk'. Het geeft ook een planning van het werk dat daarvoor gedaan moet worden.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit activiteitenprogramma ligt bij het Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Onderwijs (DG V).
Dat wil niet zeggen dat richtlijnen voor arbeidsomstandigheden alléén van DG V komen. Vooral als het gaat om de harmonisatierichtlijnen zijn ook andere directoraten-generaal van belang:
- DG III voor interne markt en industrie;
- DG XI voor milieuzaken, consumentenbelangen en nucleaire veiligheid.

In de praktijk kunnen tal van andere instanties of personen het initiatief nemen, zoals de Raad, het Europees Parlement, de vele Europese comités, de nationale overheden, nationale of Europese belangenorganisaties, diverse maatschappelijke groeperingen en uiteindelijk elke Europese burger.
In al die gevallen geldt wel dat er géén richtlijn over arbeidsomstandigheden komt als het initiatief niet wordt overgenomen door de Commissie en in het bijzonder door DG V.

Waar het initiatief ook vandaan komt, de Commissie moet een *voorstel* voor een richtlijn maken voor de Raad. Zodra de Commissie daarmee aan de slag gaat, begint zij brede steun en deskundig advies te zoeken in Europees verband en in de verschillende lidstaten. Vrijwel iedereen die zijn zegje wil doen over de voorgenomen richtlijn, heeft daar meerdere gelegenheden voor via vertegenwoordigers in diverse EU-instellingen.
De Commissie belegt bijeenkomsten met deskundigen en vraagt advies van het Raadgevend Comité voor de Veiligheid, de Hygiëne en de Gezondheidsbescherming op de Arbeidsplaats. Dit Comité is samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners (werknemers en werkgevers) en de overheid. Het geeft overigens ook ongevraagd advies.

Er is nog een bijzondere instantie van belang:
Het **Technisch Comité** dat is ingesteld op grond van de zogeheten *'Kaderrichtlijn van 12 juni 1989'* voor de arbeidsomstandigheden. De taak van dit Comité is de technische bijzonderheden van de richtlijnen voor de arbeidsomstandigheden steeds aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen in techniek en wetenschap, en aan veranderende internationale inzichten en voorschriften. Het Comité bestaat uit ambtelijke vertegenwoordigers van de lidstaten. De Commissie levert de voorzitter.

Na een uitvoerige overleg- en adviesronde met al deze instanties, en nadat ook het Europees Parlement is geraadpleegd over de concept richtlijnen, maakt de Commissie het voorstel gereed voor de Raad.

- De Raad moet dan zijn 'gemeenschappelijk standpunt' over het voorstel bepalen.
- Dat standpunt wordt voorbereid in een werkgroep die bestaat uit delegaties (beleidsambtenaren) van de lidstaten.
- Het Comité van Permanente Vertegenwoordigers onderzoekt vervolgens of de zaak besluitrijp is en plaatst het dan op de agenda van de Raad.
- De Raad besluit het voorstel voor te leggen aan het Economisch en Sociaal Comité en aan het Europees Parlement.

Nadat het voorstel behandeld is door het Economisch en Sociaal Comité en (voor de tweede maal) door het Europees Parlement, neemt de Raad een definitief besluit.
Officieel is de Raad niet verplicht de adviezen over te nemen. Dit geldt echter niet voor de standpunten van het Europees Parlement.

- Als het Parlement het voorstel verwerpt mag de Raad het alleen nog met algemene stemmen (unaniem) aannemen.
- Als het Parlement veranderingen voorstelt moet de hele zaak eerst terug naar de Commissie.
- Als de Commissie de veranderingen overneemt mag de Raad het oude voorstel alleen nog met algemene stemmen aannemen.
- Als de Commissie de veranderingen niet overneemt mag de Raad de veranderingen alleen nog met algemene stemmen aannemen.

3.4 VAN EU-RICHTLIJN NAAR NEDERLANDSE WETGEVING

Het EEG-verdrag bepaalt dat richtlijnen bekend gemaakt moeten worden aan degenen tot wie ze uitdrukkelijk zijn gericht. Richtlijnen worden door deze kennisgeving van kracht. Alle definitief vastgestelde richtlijnen worden gepubliceerd in het Publikatieblad van de EU (L-serie).
Artikel 19 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989 voor de arbeidsomstandigheden bepaalt dat: "Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten." Na bekendmaking is de richtlijn dus verbindend voor de overheden van alle lidstaten zonder uitzondering.

Richtlijnen bevatten gewoonlijk nog andere bepalingen die de nationale wetgever aanwijzingen geven. Zo bepaalt dezelfde Kaderrichtlijn in artikel 18: "1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk 31 december 1992 aan deze richtlijn te voldoen (...).
2. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen."

Op grond van lid 1 van artikel 18 moet de Nederlandse overheid dus twee dingen doen:
- nagaan of de Nederlandse wetgeving al aan de richtlijn voldoet;
- de Nederlandse wetgeving aanpassen op alle punten die niet kloppen met de richtlijn.

Bovendien moest onze regering dit snel genoeg doen. De Nederlandse burgers moesten uiterlijk op 31 december 1992 door Nederlandse regels aan de Kaderrichtlijn gebonden zijn. Het is de Nederlandse regering niet gelukt deze datum te halen. De regels uit de Kaderrichtlijn zijn, vertaald in de Arbowet, pas op 1 januari 1994 van kracht geworden. Dit betekent natuurlijk ook dat de Nederlandse overheid toezicht moet houden en controle moet uitoefenen op de naleving van deze regels. Dat zal gebeuren door de I-SZW, Dienst Inspectie en Informatie (voorheen Arbeidsinspectie).

De term 'Nederlandse wetgeving' moet hierbij breed opgevat worden. Het kan gaan om wetten, maar ook om Algemene Maatregelen van Bestuur of Ministeriële Regelingen.

Een voorbeeld:
- Stel dat een EU-richtlijn voorschrijft dat er een ergonoom moet zijn bij alle bedrijven met meer dan 500 werknemers.
- De Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet zegt alleen dat de bemanning van die dienst bij Algemene Maatregel van Bestuur nader geregeld kan worden.
- De Nederlandse overheid moet dan een Algemene Maatregel van Bestuur maken waarin het EU-voorschrift verwerkt is.

Op grond van lid 2 van artikel 18 moet de Nederlandse overheid de tekst van de Algemene Maatregel van Bestuur (naast alle andere regels die in Nederland voor de arbeidsomstandigheden gelden) ook toezenden aan de Commissie. Dit vormt als het ware een controle. De Commissie kan namelijk controleren of de Nederlandse overheid de richtlijn correct en op tijd heeft omgezet in Nederlandse wetgeving.
In dit boekje staat bij een aantal richtlijnen kort aangegeven wat de belangrijkste consequenties zijn voor de Nederlandse wetgeving.

3.5 BEROEP TEGEN EU-RICHTLIJNEN

Een behandeling van de EU-regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden is niet compleet zonder een uiteenzetting over de rechtsbescherming tegen EU-besluiten. De uiteenzetting moet hier noodzakelijkerwijs kort blijven, maar de hoofdzaken zijn duidelijk.

Beroep tegen EU-richtlijnen is mogelijk bij het Europese Hof van Justitie. Maar niet iedereen kan in beroep gaan.
Op grond van het EEG-verdrag kunnen lidstaten, de Raad en de Commissie in beroep gaan tegen verordeningen, richtlijnen en beschikkingen.
Burgers (natuurlijke personen en rechtspersonen) kunnen alleen in beroep gaan tegen beschikkingen die tot hen gericht zijn, of die hen rechtstreeks en individueel raken.

Natuurlijk staat de gang naar de eigen nationale rechter wel open voor de burgers. Maar dan gaat het alleen over de uitleg en de toepassing van het EU-recht. De EU-regels zelf kunnen door burgers en voor de nationale rechter niet worden aangevochten.

Als een kwestie van EU-recht wordt voorgelegd aan de eigen nationale rechter, moet deze aan het Europese Hof van Justitie vragen hoe de betreffende Europese regels moeten worden uitgelegd. Het Hof van Justitie geeft dan een zogenaamde 'prejudiciële beslissing.' Op grond daarvan doet de nationale rechter uitspraak.

3.6 'OUDE' EN 'NIEUWE' RICHTLIJNEN

In de volgende twee hoofdstukken gaat het om richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden, afkomstig van Directoraat-Generaal V voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Onderwijs. Om te beginnen is dat de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989 over 'verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk.' Deze richtlijn is zo genoemd omdat daarin een algemeen raamwerk staat van verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
Op grond van de kaderrichtlijn worden de bijzondere richtlijnen gemaakt. Daarin staan de meer

concrete voorschriften, die telkens een bepaald aspect van de veiligheid en de gezondheid op het werk nader regelen (bijvoorbeeld arbeidsmiddelen), of die regels geven voor een bepaalde sector (ondermeer de winningsindustrieën).
Omdat de Kaderrichtlijn al is opgenomen in de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet die op 1 januari 1994 van kracht is geworden, is de tekst enigszins ingekort. De belangrijkste punten zijn echter blijven staan, omdat ook de nog komende EU-richtlijnen voor arbeidsomstandigheden op de kaderrichtlijn geënt zijn.

In hoofdstuk 4 komen de 'nieuwe' richtlijnen voor arbeidsomstandigheden aan de orde. Dit zijn de richtlijnen die nog niet zijn opgenomen in de Nederlandse wetgeving, alsmede de ontwerp-richtlijnen op dit gebied. Hierbij moet worden opgemerkt dat de richtlijn organisatie van de arbeid (zie 5.3) niet wordt opgenomen in de Arbowet, maar verwerkt in de Arbeidstijdenwet die nog in behandeling is bij het Nederlandse parlement. De richtlijn winningsindustrie voor delfstoffen met behulp van boringen zal evenmin worden opgenomen in de Arbowet, maar in de Mijnwet en de Mijnwet Continentaalplat.

In hoofdstuk 5 staan de 'oude' richtlijnen, die medio 1994 geïmplementeerd waren in de Nederlandse wetgeving. De eerste tien zijn inmiddels verwerkt in Besluiten (Algemene Maatregelen van Bestuur - AMvB's), met uitzondering van de richtlijn mobiele en tijdelijke bouwplaatsen. Om die reden zijn de teksten van deze richtlijnen verder ingekort. De vrijwel volledige teksten van deze besluiten en een toelichting daarop zijn opgenomen in de NIA-uitgave 'Arbobesluiten', die in juli 1994 is verschenen.

De richtlijnen zijn allemaal op dezelfde manier ingedeeld. Kop en staart zijn standaard-onderdelen. In de romp staan de voorschriften waar het eigenlijk om gaat. De romp wordt naar behoefte ingedeeld in veel of weinig hoofdstukken.

Dit is de standaard-indeling van een richtlijn:
Kop:
- Overwegingen
- Doel van de richtlijn
- Toepassingsgebied
- Definities van begrippen

Romp:
- De eigenlijke inhoud van de richtlijn

Staart:
- Datum van inwerkingtreding
- Aanwijzingen voor de nationale wetgever
- Tot wie de richtlijn gericht is

Eventuele bijlagen.

Bij de bespreking van de richtlijnen wordt deze kop-romp-staart-indeling gevolgd. De kop is belangrijk voor een goed begrip, een goede uitleg en een goede toepassing van de richtlijn. Veel ervan is voer voor juridische fijnproevers. Maar ook voor een veiligheidsfunctionaris kan het belangrijk zijn om te weten dat een bepaalde richtlijn bijvoorbeeld niet geldt voor de zee- en luchtvaart. De staart is vooral van belang voor diegenen die de eigen nationale wetgeving moeten aanpassen aan de richtlijn. Aan de andere kant blijkt juist uit de staart dat burgers niet direct gebonden worden door de richtlijn. Ook dat kan belangrijk zijn om te weten.

Steeds zijn díe regels eruit gepikt die het minimumniveau van de richtlijn zo goed mogelijk weergeven. Wie meer wil weten kan de volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen opzoeken in de EU-Publikatiebladen waarvan bij elke richtlijn de desbetreffende nummers worden genoemd.

3.7 KADERRICHTLIJN

Richtlijn 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 (89/391/EEG). De volledige tekst is gepubliceerd in het EG-Publikatieblad 1989, L 183.

Overwegingen
- Er komen nog steeds te veel ongevallen en beroepsziekten voor.
- De richtlijn moet met name leiden tot een hogere mate van bescherming van de veiligheid en de gezondheid.
- Verbetering van de arbeidsomstandigheden mag niet ondergeschikt zijn aan zuiver economische overwegingen.
- De richtlijn moet minimumvoorschriften geven, maar de EU-landen mogen zeker méér doen dan het minimum.
- Om te voorkomen dat concurrentie ten koste gaat van veiligheid en gezondheid, moeten de verschillen in de lidstaten worden weggewerkt.
- De richtlijn mag geen excuus zijn om het niveau te verlagen in een land dat boven het minimum zit.
- Werkgevers moeten zorgen dat ze op de hoogte blijven van nieuwe wetenschappelijke en technische ontwikkelingen in verband met arbeidsomstandigheden.
- Werknemers moeten behoorlijke informatie krijgen over risico's en noodzakelijke maatregelen, en ze moeten behoorlijk mee kunnen praten over beschermingsmaatregelen in hun bedrijf.

Doel en werkingssfeer
De bedoeling van de richtlijn is dat de arbeidsomstandigheden *verbeterd* worden. Dus moeten er regels komen voor preventie, bescherming, risicovermindering, voorlichting, inspraak en opleiding.
De richtlijn geldt voor alle soorten arbeid. Er wordt alleen een uitzondering gemaakt voor sommige overheidsdiensten, die er als het ware zijn om het gevaar op te zoeken, zoals leger, politie en diverse vormen van bevolkingsbescherming.
De begrippen werknemer en werkgever worden heel breed opgevat. Zo worden stagiaires en leerlingen ook tot de werknemers gerekend. Daarentegen vallen zelfstandigen niet onder de Kaderrichtlijn.

Algemene verplichtingen van de werkgever
De verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden ligt bij de werkgever. Hij kan hiervoor deskundigen van buiten inschakelen, maar dat ontslaat hem niet van zijn verantwoordelijkheid om maatregelen te nemen voor het:
- beschermen van werknemers;
- voorkomen van risico's;
- organiseren van de middelen;
- maatregelen aanpassen aan veranderde omstandigheden.

Bijzondere verplichtingen van de werkgever

- Beschermings- en preventiediensten: de werkgever moet een of meer werknemers belasten met beschermings- en preventietaken, of zo nodig deskundigen van buiten inschakelen. De werkgever mag zelf de taken van de dienst op zich nemen. De lidstaten kunnen daar regels voor maken.
- Eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie: de werkgever moet zorgen voor eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie. Hij moet werknemers aanwijzen en opleiden voor eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie en hen geschikt materiaal geven.
- Voorlichting van de werknemers: werknemers moet goed ingelicht worden over de risico's en gevaren in het bedrijf en de beschermings- en preventiemaatregelen.
- Raadpleging en deelneming van de werknemers: werknemers(-vertegenwoordigingen) moet invloed hebben in kwesties van veiligheid en gezondheid. Zij moeten geraadpleegd worden en hebben het recht voorstellen te doen. Werknemers hebben medezeggenschap volgens de wet en de praktijk in hun land.
- Opleiding van de werknemers: iedere werknemer moet een voldoende veiligheids- en gezondheidsopleiding krijgen. Ook werknemers van buiten af moeten goede instructies krijgen.

Verder moet de werkgever op schrift een overzicht bijhouden van de risico's in het bedrijf en van de beschermende maatregelen en beschermingsmiddelen.
Hij moet een lijst bijhouden van arbeidsongevallen en hij moet ongevallen rapporteren bij de instanties die daarvoor in zijn land bestaan. Ook de beschermings- en preventiedienst heeft recht op deze informatie.
De dienst heeft het recht de I-SZW en een arbodienst in te schakelen en tijdens de bezoeken met deze instanties te spreken.

Verplichtingen van de werknemers
Iedere werknemer heeft de plicht goed te zorgen voor eigen en andermans veiligheid en gezondheid en de instructies van de werkgever op te volgen.

Gezondheidstoezicht
Er moet gezorgd worden voor gezondheidstoezicht dat aansluit bij de wet en de praktijk in eigen land. Iedere werknemer moet regelmatig de kans krijgen zich medisch te laten onderzoeken.

Risicogroepen
Er moeten speciale maatregelen genomen worden voor bijzonder kwetsbare risicogroepen.

Bijzondere richtlijnen
De regels van de Kaderrichtlijn blijven ook van kracht voor de gebieden van de bijzonder richtlijnen. Deze kunnen echter wel strengere regels geven.

Technisch Comité
Het Technisch Comité adviseert over regelmatige aanpassing van de technische details in de bijzondere richtlijnen. Dit comité wordt samengesteld uit ambtelijke vertegenwoordigers van de lidstaten.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun wetgeving uiterlijk op 31 december 1992 aan de Kaderrichtlijn is aangepast. Om de vijf jaar moet verslag gedaan worden aan de Commissie. Deze moet zelf weer regelmatig verslag doen aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité.

Gevolgen voor de Nederlandse wetgeving
De Kaderrichtlijn heeft grote consequenties gehad voor de Arbeidsomstandighedenwet. De verplichtingen uit de Kaderrichtlijn zijn geïmplementeerd zijn in artikel 4 van de vernieuwde Arbowet, die per 1 januari 1994 van kracht is geworden.
De belangrijkste wijzigingen zijn:
- maken van een schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie;
- inschakelen van deskundige dienst voor ondersteuning;
- inschakelen van werknemers bij de bedrijfshulpverlening;
- doen uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Niet alle regelgeving uit Kaderrichtlijn is letterlijk in de Arbowet overgenomen. Zo staat in de Kaderrichtlijn dat de werkgever één of meer werknemers moet aanwijzen om te zorgen voor veiligheid en gezondheid op het werk, of mensen van buitenaf daarvoor inschakelen. In Nederland moeten de werkgevers voor ondersteuning bij die taak een interne of externe arbodienst inschakelen. Ook zijn er verdergaande eisen gesteld aan de deskundigheid van deze dienst dan in de Kaderrichtlijn als minimum is vastgelegd.
Verder stelt de Arbowet zwaardere eisen aan de bedrijfshulpverlening dan de Kaderrichtlijn als minimum aangeeft. Deze zijn vastgelegd in het Besluit bedrijfshulpverlening, dat ook per 1 januari 1994 van kracht geworden is.

De Arbowet wordt uitgebreid toegelicht in een andere uitgave in de NIA-juridische reeks: *De Arbowet Compleet*. De vijfde druk is in mei van dit jaar volledig herzien en aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving.

4. EU-RICHTLIJNEN NOG NIET OPGENOMEN IN DE NEDERLANDSE WETGEVING

4.1 RICHTLIJN DELFSTOFFENWINNING MET BEHULP VAN BORINGEN

De richtlijn 92/91/EEG van de Raad van 3 november 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de veiligheid en gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen. Het is de elfde bijzonder richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989.
Deze richtlijn zal niet worden geïmplementeerd in de Arbowet, maar zal leiden tot aanvulling en wijziging van de Mijnwet en de Mijnwet Continentaalplat.

Overwegingen
- De bijzonder grote risico's voor werknemers in deze sector.
- De eerste bijzondere richtlijn (arbeidsplaatsen) is niet van toepassing op de winningsindustrieën.

Doel
Het vaststellen van minimumvoorschriften ter bescherming van veiligheid en gezondheid van de werknemer in deze sector. Hierbij zijn de bepalingen uit de kaderrichtlijn volledig van toepassing. Dat geldt ook voor de strengere en/of de meer specifieke bepalingen die daarin staan.

Definities
Winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen: alle industrieën die delfstoffen winnen door middel van boorgaten, prospectiewerkzaamheden verrichten en/of delfstoffen gereedmaken voor verkoop; uitgezonderd werkzaamheden voor de verwerking van delfstoffen.
Arbeidsplaatsen: alle plaatsen die bestemd zijn als lokatie voor werkplekken, activiteiten, installaties en verblijfsaccommodaties.

Verplichtingen van de werkgever

A. Algemene verplichtingen:
Werkgevers moeten ervoor zorgen dat:
- arbeidsplaatsen geen gevaar opleveren voor veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- een verantwoordelijk persoon toezicht houdt op bemande arbeidsplaatsen;
- begrijpelijke veiligheidsinstructies worden gegeven;
- passende eerste hulp-voorzieningen worden verstrekt;
- regelmatig veiligheidsoefeningen worden gehouden;
- een veiligheids- en gezondheidsdocument (zie deel C, punt 1 van de bijlage) wordt opgesteld;
- ernstige c.q. dodelijk bedrijfsongevallen aan de bevoegde autoriteiten worden gemeld.

Indien meer ondernemingen op dezelfde werkplaats actief zijn, is elke werkgever verantwoordelijk voor de werknemers die onder zijn toezicht staan. De werkgever die verantwoordelijk is voor de arbeidsplaatsen, coördineert de maatregelen voor veiligheid en gezondheid en zorgt voor uitvoering daarvan. Individuele werkgevers behouden hun verantwoordelijkheid volgens de kaderrichtlijn.

B. Bijzondere verplichtingen:
De werkgever zorgt voor:
- op het bedrijfstype afgestemde voorzorgsmaatregelen ter voorkoming c.q. uitbreiding van branden en explosies;
- voorkoming van het ontstaan van explosieve en/of schadelijke atmosferen;
- passende en gebruiksklare vlucht- en reddingsmiddelen;
- communicatie-, waarschuwings- en alarmsystemen;
- voorlichting en begrijpelijke informatie;
- medische onderzoek vooraf, daarna op gezette tijden.

Na wijziging, uitbreiding en/of verbouwing moeten de arbeidsplaatsen na 3 november 1994 voldoen aan de minimumvoorschriften in de bijlage. Dit geldt ook voor nieuwe arbeidsplaatsen. Bestaande arbeidsplaatsen moeten zo spoedig mogelijk worden aangepast, maar uiterlijk 3 november 1997.
De technische aanpassingen in de bijlage kunnen het gevolg zijn van harmonisatie en normalisatie door de kaderrichtlijn, de technische vooruitgang, verandering van internationale voorschriften en nieuwe kennis in deze sector.

Slotbepalingen
De lidstaten moeten hun wetgeving uiterlijk 3 november 1994 aangepast hebben.

Bijlage
De bijlage met minimumvoorschriften kent drie delen. In deel A staan de gemeenschappelijke minimumvoorschriften voor zowel de onshore- als offshore-sector. Deze hebben betrekking op:
- Stabiliteit en stevigheid.
- Organisatie en toezicht:
  * inrichting van arbeidsplaatsen;
  * verantwoordelijke persoon;
  * toezicht;
  * bevoegde werknemers;
  * voorlichting, opleiding en scholing;
  * schriftelijke instructies;
  * veilige werkmethoden;
  * werkvergunningen;
  * onderzoek veiligheids- en gezondheidsmaatregelen.
- Werktuigbouwkundige en elektronische apparatuur en installaties.
- Algemeen onderhoud en onderhoud veiligheidsapparatuur.
- Putbewaking.
- Bescherming tegen schadelijke atmosferen en voorkoming van explosies.
- Vluchtwegen en nooduitgangen.
- Luchtverversing in besloten werkruimten.
- Temperaturen in de ruimten.
- Vloeren, muren, plafonds en daken van de ruimten.
- Natuurlijke en kunstmatige verlichting.
- Ramen en bovenlichtvoorzieningen.
- Deuren en poorten.
- Wegen.
- Gevarenzones.
- Afmetingen en luchtvolume van ruimten; bewegingsruimte op de werkplek.
- Ontspanningsruimten.
- Arbeidsplaatsen in de open lucht.

- Zwangere vrouwen en zogende moeders.
- Gehandicapte werknemers.

In deel B staan de speciale minimumvoorschriften voor de onshore-sector. Deze hebben betrekking op:
- Brandmelding en -bestrijding.
- Afstandsbediening in noodgevallen.
- Communicatie, algemeen en in noodgevallen.
- Verzamelpunten en monsterrol.
- Evacuatie- en reddingsmiddelen.
- Veiligheidsoefeningen.
- Sanitaire voorzieningen.
- Eerste hulp-posten en uitrusting.
- Wegen.

In deel C staan de speciale minimumvoorschriften voor de offshore-sector.
De werkgever, die volgens de nationale wettelijke regelingen verantwoordelijk is voor de arbeidsplaats, dient ervoor te zorgen dat uit het veiligheids- en gezondheidsdocument blijkt dat voor de arbeidsplaatsen in de offshore-sector alle relevante maatregelen zijn genomen ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer, zowel in normale als in noodsituaties.
Dit document moet bevatten:
- een opgave van de specifieke risicobronnen, inclusief de activiteiten die ongevallen met ernstige gevolgen kunnen veroorzaken;
- evaluatie van deze risicobronnen;
- bewijs dat afdoende voorzorgsmaatregelen zijn genomen om ongevallen te vermijden en uitbreiding daarvan te beperken, en dat in noodsituaties efficiënt kan worden geëvacueerd;
- bewijs van adequate controle op naleving van de kaderrichtlijn in normale en noodsituaties.

De minimumvoorschriften in deel B gelden ook voor de offshore-sector, maar zijn op sommige onderdelen uitgebreider. Daarnaast gelden een aantal voorschriften die betrekking hebben op:
- Verblijfsaccommodaties.
- Helicopterverkeer.
- Plaatsing van offshore-installaties ten aanzien van veiligheid en stabiliteit.

4.2 RICHTLIJN VISSERSVAARTUIGEN

Richtlijn van de Raad van 23 november 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen (93/103/EG). Het is de dertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. De volledige tekst staat in het EG-Publikatieblad 1993, L-307.

Overwegingen
- Het grote aantal dodelijke ongevallen als gevolg van de zware arbeids- en levensomstandigheden aan boord van vissersvaartuigen.
- Het belang van lokaliseren van vissersvaartuigen in noodgevallen met behulp van nieuwe technologieën.
- Het verbeteren van preventieve maatregelen voor veiligheid aan boord van vissersvaartuigen.
- Het waarborgen van een grotere mate van veiligheid en gezondheid van betrokken werknemers.
- Het bevorderen van de medische hulpverlening aan boord.

Doel
De richtlijn geeft minimumvoorschriften inzake de veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen. De kaderrichtlijn van 12 juni 1989 is volledig van toepassing, ook als de bepalingen meer specifiek of dwingend zijn.

Definities
Vissersvaartuig: ieder in een lidstaat geregistreerd vaartuig dat gebruikt wordt voor de bedrijfsmatige vangst en eventueel verwerking van vis of andere levende rijkdommen van de zee.
Nieuw vissersvaartuig: ieder vissersvaartuig van ten minste 15 meter dat na 23 november 1995 is gebouwd, ingrijpend verbouwd of op die datum reeds in aanbouw was.
Bestaand vissersvaartuig: ieder vaartuig van tenminste 18 meter dat geen nieuw vissersvaartuig is.
Vaartuig: ieder nieuw of bestaand vissersvaartuig.
Werknemer: iedere persoon met beroepsactiviteit aan boord, inbegrepen stagiaires een leerlingen. Hieronder vallen niet de havenloodsen en het walpersoneel dat onderhoudswerkzaamheden uitvoert aan de kade.
Reder: geregistreerde eigenaar van een vaartuig.
Kapitein: werknemer die het gezag voert over het vaartuig of verantwoordelijk daarvoor is.

Algemene bepalingen:
- Reders zorgen ervoor dat op hun vaartuigen de veiligheid en gezondheid van de werknemers niet in gevaar gebracht worden, met name in voorziene weersomstandigheden, onverminderd de verantwoordelijkheid van de kapitein.
- Ongevallen op zee optekenen in logboek en melden aan bevoegde autoriteiten.
- Periodieke controle op de naleving van deze richtlijn door bevoegde instantie, zonodig op zee.
- Nieuwe of ingrijpend verbouwde vissersvaartuigen moeten op 23 november 1995 voldoen aan de minimumvoorschriften; voor bestaande vaartuigen geldt een overgangsperiode van zeven jaar.
- Technisch onderhouden en schoonhouden van de vaartuigen.
- Reddings- en overlevingsmiddelen in goede staat.
- Voldoende middelen aan boord voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- Informatie in begrijpelijke termen.
- Duidelijk instructies over veiligheid en gezondheid aan boord, met name over de ongevallenpreventie.
- Opleiding in brandbestrijding, gebruik van reddingsmiddelen en - bij mechanisch aangedreven vistuig - signaleringsmethoden.
- Gedegen opleiding voor gezagvoerder in voorkomen van beroepsziekten en arbeidsongevallen, navigeren, handhaven van de stabiliteit van het vaartuig en totstandbrengen van radioverbindingen.

Slotbepalingen
De lidstaten moeten de eigen nationale wetgeving uiterlijk 23 november 1995 aangepast hebben.

Bijlage 1
Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid ten aanzien van nieuwe vissersvaartuigen:
De verplichtingen in deze bijlage gelden steeds als kenmerk van de werkplek of werk, de omstandigheden en de risico's.
Deze hebben betrekking op:
- Zeewaardigheid en stabiliteit.
- Mechanische en elektrische installatie.
- Radioverbindingsinstallatie.
- Vluchtwegen en nooduitgangen.

- Branddetectie en -bestrijding.
- Ventilatie en temperatuur in gesloten (werk)ruimten.
- Verlichting van de werkplekken.
- Vloeren, schotten, plafonds en deuren.
- Wegen/gevarenzones.
- Inrichting van werkruimten.
- Verblijfsruimten.
- Valrepen en loopplanken, ehbo, lawaai op de werkplek.

Bijlage 2
De verplichtingen gelden, voor zover ze uitvoerbaar zijn in verband met de scheepsconstructie, voor het bestaande vissersvaartuigen.
Vergeleken met bijlage 1 ontbreken de voorschriften voor:
- dichtheid en brandwerendheid van nooddeuren en nooduitgangen;
- inrichting en verlichting van verblijfsruimten;
- voorzieningen ter beperking van het geluidsniveau in werk- en verblijfsruimten.

Bijlage 3
Mininumvoorschriften voor reddingsmiddelen:
- Middelen om werknemers uit het water te halen en radiotelegrafische reddingsmiddelen: conform aantal personen aan boord en gebied waarin vaartuig opereert, waaronder radiobaken voor ongevallenlokalisatie.
- Bewaren op bestemde plaats, onmiddellijk beschikbaar, controle voor vertrek en tijdens de reis.
- Voldoende opleiding en instructie voor werknemers met oog op noodgevallen.
- Alarmrol voor schepen langer dan 45 of bemanningen met ten minste vijf werknemers.
- Maandelijkse appel voor reddingsoefening.
- Oefenen van werknemers in het behandeling en gebruik van alle reddingsmiddelen, inclusief opstellen en bedienen van eventueel aanwezige radio-apparatuur.

Bijlage 4
Minimumvoorschriften voor persoonlijke beschermingsmiddelen:
- Werknemers moeten met persoonlijke beschermingsmiddelen worden uitgerust als de risico's niet met collectieve of technische beschermingsmiddelen voldoende beperkt kunnen worden.
- Kleding of daarover gedragen persoonlijke beschermingsmiddelen moeten uitgevoerd zijn in felle, duidelijk zichtbare kleuren.

4.3 RICHTLIJN ORGANISATIE VAN DE ARBEID

Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. De volledig tekst daarvan is gepubliceerd in EG-Publikatieblad 1993, L-307.

Overwegingen
- Verbeteren van arbeidsvoorwaarden door het vaststellen van minimumeisen voor de organisatie van de arbeidstijd.
- Lange perioden van nachtarbeid kunnen schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemers en hun veiligheid op het werk in gevaar brengen.
- Adequate bescherming van nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst. Doeltreffende organisatie van preventieve diensten en voorzieningen.

- Bij het opstellen van de dienstroosters rekening houden met het beginsel dat de arbeid aan de mens moet worden aangepast.
- Wegens de specifieke aard van de arbeid kan het nodig zijn afzonderlijke maatregelen te treffen voor de aanpassing van arbeidstijd voor bepaalde sectoren of activiteiten die buiten de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.
- De richtlijn houdt rekening met de afspraken van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over de organisatie van arbeidstijd, ook die van nachtarbeid.
- Bij wekelijkse rusttijden rekening houden met ondermeer culturele, etnische en religieuze factoren. De lidstaat kan zelf bepalen of die wekelijkse rusttijd al of niet op zondag valt.
- Van sommige bepalingen in deze richtlijn kan worden afgeweken door de lidstaten na overleg met de sociale partners. Betrokken werknemers moeten dan wel gelijkwaardige compensatie krijgen in rusttijden.

Doel en toepassingsgebied
Deze richtlijn geeft de minimumvoorschriften voor veiligheid en gezondheid bij de organisatie van arbeid. Hij is van toepassing op minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden, minimale jaarlijkse vakanties, pauzes, maximale wekelijkse arbeidstijd, bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en werkroosters.
De richtlijn geldt voor alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel twee van de kaderrichtlijn, met uitzondering van vervoer over weg, spoor-, lucht- en waterwegen, activiteiten op zee (inclusief de visserij) en die van artsen in opleiding.

Definities
Arbeidstijd: tijd waarin een werknemer werkzaam is, ter beschikking staat van de werkgever en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, zoals overeenkomt met de gebruiken en/of nationale wetten.
Rusttijd: tijd die geen arbeidstijd is.
Nachttijd: tijdvak van ten minste zeven uur, dat in ieder geval de periode omvat tussen 24.00 en 05.00 uur.
Nachtarbeider: een werknemer die óf normaal gedurende ten minste drie uur van zijn dagelijkse arbeid in nachttijd werkzaam is, óf gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd in nachttijd werkzaam kan zijn.
Ploegenarbeid: regeling van arbeid in ploegen, waarbij arbeiders volgens een bepaald rooster na elkaar op dezelfde werkplek werken, met als gevolg dat werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken.
Werknemer in ploegendienst: werknemer die volgens een ploegenwerkrooster werkt.

Organisatie van de arbeidstijd
A. Minimumrusttijden:
- Dagelijkse rusttijd - in elk tijdvak van 24 uur moeten alle werknemers een rusttijd van ten minste elf aaneen gesloten uren hebben.
- Pauzes - als de dagelijkse arbeidstijd langer dan zes uur is, moeten alle werknemers een pauze hebben.
- Wekelijkse rusttijd - op elk tijdvak van zeven dagen moet een werknemer een ononderbroken rusttijd van ten minste 35 uur hebben. In beginsel is de rustdag op zondag. Om technische en/of arbeidsorganisatorische redenen kan ook voor een minimumrusttijd van 24 uur worden gekozen.

B. Maximale wekelijkse arbeidstijd:
- De wekelijkse arbeidstijd moet worden beperkt via wettelijke of bestuurlijke maatregelen, dan wel via CAO-afspraken.

- De gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, bedraagt niet meer dan 48 uur.

C. Jaarlijkse vakantie:
Alle werknemers krijgen ten minste vier weken vakantie met behoud van loon. Hierbij gelden de nationale wetten en/of gebruiken. Deze jaarlijkse vakantie kan niet vervangen worden door een financiële vergoeding, tenzij er sprake is van beëindiging van het dienstverband.

Nachtarbeid, ploegenarbeid en werkrooster
Duur van de nachtarbeid:
1. De normale arbeidstijd voor nachtarbeiders mag gemiddeld niet langer zijn acht uur per etmaal.
2. Nachtarbeiders die gevaarlijk werk dan wel lichamelijk of geestelijk zwaar werk verrichten, mogen niet langer werken dan acht uur in een periode van 24 uur.

Voor zwaar en gevaarlijk werk gelden de definities in de CAO of nationale wetten en/of gebruiken.

Medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk
1. ***Werknemers die worden ingezet voor nachtarbeid hebben recht op gratis medische keuring. Eerst vooraf en daarna op gezette tijden. De medische geheimhouding moet daarbij gerespecteerd worden; gratis medische keuring kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.***
2. ***Nachtarbeiders met gezondheidsproblemen die verband houden met de nachtarbeid, moeten waar mogelijk passend dagwerk krijgen.***

Garanties voor nachtarbeid
Bepaalde categorieën nachtarbeid waarbij sprake is van veiligheids- of gezondheidsrisico's kunnen afhankelijk gesteld worden van bepaalde garanties. De voorwaarden daarvoor zijn vastgesteld in nationale wetten en/of gebruiken.

Kennisgeving van regelmatig gebruik van nachtarbeid
Werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders moeten de bevoegde autoriteiten daarvan op de hoogte stellen.

Bescherming veiligheid en gezondheid
1. Nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst moeten passende bescherming krijgen.
2. Beschermings- en preventiediensten en veiligheid- en gezondheidsvoorzieningen moeten gelijkwaardig zijn aan die voor andere werknemers en steeds ter beschikking staan.

Werkrooster
Bij het maken van de werkroosters moet - met name waar het de pauzes betreft - rekening worden gehouden het algemeen beginsel dat de arbeid aan de mens dient te worden aangepast. Dit is met name bedoeld om monotone en tempogebonden arbeid te verlichten.

Diverse bepalingen
De bepalingen van deze richtlijn gelden niet wanneer andere gemeenschappelijke besluiten meer specifieke voorschriften voor bepaalde beroepen of beroepswerkzaamheden bevatten.
De richtlijn wil niet verhinderen dat lidstaten gunstiger maatregelen voor de bescherming van veiligheid en gezondheid van de werknemers toepassen of invoeren. Ook wil de richtlijn mogelijk collectieve arbeidsovereenkomsten hierover niet in de weg staan.

Referentieperioden
De lidstaten hebben de mogelijkheid een uitzondering te maken op de wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeid en de duur van de nachtarbeid. Dat kan zijn om arbeidsorganisatorische en/of technische redenen. Hierbij geldt echter wel een aantal beperkingen:

1. Voor de toepassing van het artikel over de wekelijkse rusttijd (elk tijdvak van zeven dagen een minimumrusttijd van 24 uur) mag deze periode van uitzondering niet langer zijn dan 14 dagen. Indien de wekelijkse verplichte rusttijd van 24 uur in de referentieperiode valt, telt deze niet mee voor de berekening van het gemiddelde.
2. Voor de toepassing van het artikel over de maximale wekelijkse arbeid (in een tijdvak van zeven dagen niet meer dan 48 uur, inclusief overwerk) mag de referentieperiode niet langer zijn dan vier maanden. De jaarlijkse vakantie of perioden van ziekteverlof mogen hier niet worden meegerekend of moeten neutraal zijn bij de berekening van het gemiddelde.
3. Voor de toepassing van het artikel over de duur van nachtarbeid (niet langer dan acht uur per etmaal) moet de referentieperiode worden vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of vastgelegd worden in de CAO's.

Afwijkingen

1. Van de bepalingen onder A en B kan worden afgeweken als de duur van de arbeid niet kan worden gemeten wegens de bijzonder kenmerken van de verrichte werkzaamheden, of als dit van te voren wordt afgesproken met de werknemer.
   Het gaat hierbij met name om:
   - leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
   - arbeidskrachten in gezins- of familieverband;
   - werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

2. In bepaalde gevallen mag worden afgeweken op de bepalingen onder A en B. Dit geldt:
   - als werkplek en woonplaats of verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;
   - voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten;
   - voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van belang is, bijvoorbeeld de gezondheidszorg, (lucht)havens, pers/radio/tv, brandweer, nutsbedrijven, landbouw, bedrijven waar het arbeidsproces om technische redenen niet kan worden onderbroken.
   - voor het geval dat een toename wordt verwacht van de werkzaamheden, zoals landbouw, posterijen en toerisme.
   - bij ongevallen.

Beperkende voorwaarde is dat gelijkwaardige compensatie of passende bescherming wordt geboden, tenzij dat op objectieve gronden niet mogelijk is.

Van de regels voor dagelijkse en wekelijkse rusttijd mag worden afgeweken als:
- een werknemer bij ploegenarbeid tussen twee diensten geen minimumrusttijd kan krijgen omdat hij van ploeg verandert;
- als de arbeidstijden over meerdere perioden over de dag verdeeld zijn, zoals bij schoonmaakwerkzaamheden.

3. Als de lidstaten geen specifiek wetgevend kader hebben, kunnen zij volgens de nationale wetten en/of gebruiken toestaan dat van bepalingen onder A en B wordt afgeweken als daarover CAO-afspraken zijn. Maar dat mag alleen als gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden. Als dat om objectieve redenen niet mogelijk is, moet er passende bescherming worden geboden. De lidstaten kunnen regels opstellen voor het maken van dit soort afwijkende afspraken met de sociale partners en de uitbreiding van de bepalingen op dit gebied.

4. De afwijking van de referentieperioden voor maximale wekelijkse arbeidstijd mag niet langer zijn dan zes maanden. Een langere referentieperiode kan worden toegestaan als hierover afwijkende CAO-afspraken zijn gemaakt om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen. Maar dan mag deze in geen geval langer zijn dan twaalf maanden.
   Zeven jaar na inwerkingtreding van deze richtlijn zal de Raad de referentieperiode van twaalf maanden opnieuw aan de orde stellen.

Slotbepalingen
De lidstaten moeten uiterlijk 23 november 1996 de eigen wetgeving aan deze richtlijn hebben aangepast.
Een lidstaat kan besluiten de regels over de maximale wekelijkse arbeidstijd niet toe te passen.

Daarbij gelden de volgende beperkingen:
- Geen enkele werkgever mag van zijn werknemer verlangen dat in een periode van zeven dagen meer dan 48 uur werkt, tenzij hij daarmee instemt. De werknemer mag geen nadelige gevolgen ondervinden als hij dat niet doet.
- De werkgever registreert welke werknemers dergelijke arbeid verrichten. De gegevens moeten ter beschikking worden gesteld aan de bevoegde autoriteiten. Deze kunnen het overschrijden van de maximale wekelijkse arbeidstijd verbieden of beperken.
- De werkgever licht de bevoegde autoriteiten - op hun verzoek - in over de werknemers die hebben ingestemd een overschrijding van maximale wekelijkse arbeidstijd.

Na zeven jaar zal de Raad bovenstaande bepalingen opnieuw aan de orde stellen.

Voor de toepassing van de bepaling voor de jaarlijkse vakantie van vier weken met behoud van loon mag een overgangsperiode worden aangehouden van maximaal drie jaar, te rekenen vanaf 23 november 1996. Voorwaarden daarbij zijn dat jaarlijkse vakantie ten minste drie weken is en dat de Commissie daarvan in kennis gesteld wordt.

4.4 ONTWERP-RICHTLIJN JEUGDIGE WERKNEMERS

Ontwerp-richtlijn van de Raad van 5 februari 1993 betreffende de bescherming van jongeren op het werk. De volledige tekst van deze richtlijn en de bijlagen is gepubliceerd in EG-Publikatieblad 1993, C-77.

Overwegingen
- De bijzondere situatie van jeugdige werknemers en het gevaar dat zij lopen door hun onervarenheid vragen om specifieke, aanvullende regelgeving.
- Treffen van passende maatregelen voor de ontwikkeling, de behoefte aan beroepsopleiding en de toegang tot de arbeidsmarkt van jongeren beneden de achttien jaar.
- De beroepsopleiding moet tijdens werktijd gebeuren.
- Verbieden van verrichten van arbeid door jongeren beneden een bepaalde minimumleeftijd, tenzij het gaat om lichte werkzaamheden die niet nadelig zijn voor de gezondheid en veiligheid, het schoolbezoek en de onderwijsresultaten.
- De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces is de in de lidstaat geldende leerplichtige leeftijd, maar mag in elk geval niet lager zijn dan vijftien jaar.
- De leeftijd voor de leerplicht moet overeenstemmen met de minimumleeftijd waarop gewerkt mag worden.
- Vooraf evalueren van de risico's voor jongeren op het werk en deze aan de betrokkenen meedelen.
- Verbieden van werken met bepaalde fysische, chemische of biologische agentia door jongeren.

- Aanpassen van de arbeidsomstandigheden en arbeidstijd als blijkt dat bepaalde activiteiten nadelig zijn voor de gezondheid van de jeugdige werknemer.
- Aanpassen van de arbeidsduur en de bescherming van gezondheid en veiligheid aan de lichamelijke ontwikkeling van jongeren.

Werkingssfeer
De richtlijn is van toepassing op alle personen onder de achttien jaar die voor één of meer werkgevers werken.

Definities
Werkgever: iedere natuurlijke rechtspersoon die de wederpartij is in de arbeidsverhouding met de jonge werknemer.

Jongere: ieder persoon onder de achttien jaar, onder te verdelen in:
- kind: iedereen onder de vijftien jaar die nog volledig leerplichtig is;
- adolescent: iedereen vanaf vijftien jaar die de achttien jaar nog niet bereikt heeft en niet meer volledig leerplichtig is.

Arbeidstijd: elke periode dat de jongere op de werkplek aanwezig is ter uitvoering van zijn functie.
Lichte werkzaamheden: werk dat geen enkele abnormale vermoeidheid met zich meebrengt, de gezondheid en ontwikkeling niet schaadt en niet ten koste gaat van regelmatig schoolbezoek en onderwijs.

Leeftijdsgrenzen
De lidstaten zien erop toe dat werkgevers jongeren in passende arbeidsomstandigheden laten werken en dat hun lichamelijke en psychologische ontwikkeling niet worden geschaad.
Kinderarbeid moet verboden worden. Uitzonderingen daarop vormen de werkzaamheden door kinderen:
- bij activiteiten van culturele, artistieke, sportieve en publicitaire aard, als daarvoor van te voren toestemming is verleend. Arbeidsvoorwaarden en -duur mogen door de lidstaten afzonderlijk worden vastgesteld.
- bij een alternerende opleiding (school in combinatie met werken), zoals het leerlingstelsel of een opleiding bij een onderneming;
- van tenminste dertien jaar als zij lichte werkzaamheden uitvoeren.

Evaluatie en voorlichting
Bij het toepassen van de bepalingen uit de Kaderrichtlijn (89/391/EEG) moet de werkgevers rekening houden met de specifieke risico's voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de jongeren, en de mogelijke weerslag op hun geestelijke en lichamelijk ontwikkeling.
Bij werkzaamheden met gevaarlijke stoffen, procédés en omstandigheden, vermeld in bijlage I van deze richtlijn, dienen van te voren de aard, de intensiteit en duur van de blootstelling vastgesteld te worden.
De jongere èn hun ouders/wettelijke vertegenwoordigers moeten schriftelijk op hoogte worden gebracht van de mogelijke risico's van die blootstelling, alsmede de maatregelen die zijn getroffen in verband met zijn gezondheid en veiligheid. Ook moet de werkgever de arbodiensten betrekken bij planning, uitvoering en controle van de veiligheids- en gezondheidsomstandigheden van de jeugdige werknemer.
Mocht uit de evaluatie blijken dat blootstelling gevaar oplevert voor de veiligheid en lichamelijk en/of geestelijke gezondheid van de jongeren, dan moeten de arbeidsomstandigheden en -duur aangepast worden. Als dit om arbeidstechnische of objectieve redenen niet mogelijk is, moet de jongere een andere functie krijgen.

Hierop kan een uitzondering worden gemaakt als de werkzaamheden voor de beroepsopleiding noodzakelijk zijn.
Jongeren die aan gevaarlijke arbeid en agentia blootgesteld worden, moeten adequaat gezondheidstoezicht gegarandeerd krijgen, zowel voorafgaand aan de blootstelling als met regelmatige tussenpozen nadien.

Jongeren mogen niet werken met agentia en procédés genoemd in bijlage II van deze richtlijn. Hierop kan een uitzondering worden gemaakt als blijkt dat dit noodzakelijk is voor de beroepsopleiding èn als dit gebeurt onder toezicht van een bevoegd persoon.

Arbeidsduur
Jongeren die volledig dagonderwijs volgen, mogen maximaal vijftien uur per week lichte werkzaamheden doen. Adolescenten mogen drie uur per onderwijsdag werken, kinderen slechts twee uur.De werkzaamheden mogen uitsluitend buiten schooltijd worden gedaan en mogen niet ten kosten gaan van het schoolbezoek of het genoten onderwijs.
Adolescenten die een alternerende opleiding volgen of jongeren die in hun schoolvakantie werken, mogen niet langer dan acht uur per dag of veertig uur per week werkzaam zijn. Afwijkingen hierop zijn mogelijk, mits aan de doelstellingen van deze richtlijn geen afbreuk wordt gedaan.
De uren die jongeren in een alternerende opleiding aan onderwijs besteden, moeten als arbeidstijd beschouwd worden. Als een jongere bij meerdere werkgevers in dienst is, worden de gewerkte uren en dagen bij elkaar opgeteld.

Nachtarbeid
Jongeren mogen tussen 20.00 en 6.00 niet werken. Dat geldt ook voor de activiteiten van culturele, artistieke, sportieve en publicitaire aard. Hierop mag een uitzonderingen worden gemaakt voor adolescenten in een alternerende opleiding, mits dat gebeurt onder toezicht van een volwassen werknemer. Tussen 0.00 en 4.00 uur mag er in géén geval worden gewerkt door jongeren.
Jeugdige werknemers hebben, voor zij met nachtwerk beginnen en daarna op gezette tijden, recht op gratis evaluatie van hun gezondheid en vermogens.

Rusttijden
Jongeren die vakantiewerk doen of een alternerende opleiding volgen, hebben recht op een wekelijkse rusttijd van twee achtereenvolgende dagen. Binnen één etmaal bedraagt de minimumrusttijd voor adolescenten twaalf uur en voor kinderen veertien uur.
De wekelijkse rusttijd mag om organisatorische of technische redenen minder zijn dan 48 uur, maar nooit minder dan 36 uur.

Verlof en pauzes
Jongeren in een alternerende opleiding hebben recht op ten minste vijf weken verlof per jaar met behoud van loon. De aan dit verlof verbonden vergoeding is conform de nationale wetten of gebruiken. De duur van het jaarlijks verlof mag in geen geval korter zijn dan het verlof voor volwassen werknemers.
Als de dagelijkse arbeidsduur langer is dan viereneenhalf uur moeten jongeren een pauze hebben van ten minste een half uur.

Bescherming en sancties
Jongeren moeten afdoende tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten worden beschermd. Overeenkomstig de in de lidstaat gelden bepalingen dient de werkgever hen tegen deze risico's te verzekeren.
Elk lidstaat stelt passende sancties vast voor het overtreden van de regels in deze richtlijn.

Bijlagen
Bijlage I geeft een niet volledige lijst van agentia, procédés en omstandigheden.
1. Agentia:
- Fysische agentia, ondermeer manuele lasten, werken met grote overdruk en onder extreme koude en hitte.
- Biologische agentia uit groep 2 in de EEG-richtlijn over dit onderwerp (90/679).
- Chemische agentia, zoals fluorwaterstof, arsenicum(verbindingen), koolmonoxyde, chloor en asbest.

2. Werkzaamheden:
- met arbeidsmiddelen met een specifiek gevaar volgens de richtlijn over dat onderwerp (89/655):
- met projectielen en voorwerpen met explosieven;
- in dierenparken met wilde of giftige dieren;
- met krachttoeren of waarbij dislokatie optreedt;
- met apparatuur voor vloeibare, opgeloste en pers-gassen;
- in ruimten in met voorwerpen die schadelijke gassen of dampen bevatten;
- gietwerkzaamheden met vloeibare metalen;
- glasblazen;
- slachten van dieren;
- ondergrondse werkzaamheden;
- sloopwerkzaamheden;
- besturen van landbouw- of bosbouwtractoren zonder beschermende koepel, of meerdere functies en bewegingen hebben.
- besturen van grondwerkmachines en -voertuigen;
- spanningen die verband houden met het werktempo (prestatieloon).

Bijlage II is een niet volledige lijst van agentia, procédés en arbeidsomstandigheden.
1. Agentia:
- fysische agentia: ioniserende straling;
- biologische agentia: stoffen in de groepen 3 en 4 uit de EEG richtlijn over dit onderwerp;
- chemische agentia: ondermeer cyaanwaterstof, lood(verbindingen), neurotische agentia, carcinogene en mutagene stoffen, chemische agentia uit bijlage I van de richtlijn kankerverwekkende stoffen en processen (90/394).

2. Procédés:
industriële procédés die genoemd staan in bijlage I van de EEG-richtlijn kankerverwekkende stoffen en processen.

4.5 ONTWERP-RICHTLIJN VERVOERSACTIVITEITEN EN ARBEIDSPLAATSEN VERVOERMIDDELEN

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor vervoersactiviteiten en arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen.
Dit is een bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. De volledige tekst van deze ontwerp-richtlijn is gepubliceerd in EG-Publikatieblad 1993, C-25.

Overwegingen
- Vervoermiddelen buiten de onderneming en daarin voorkomende arbeidsplaatsen vallen niet onder de eerste bijzondere richtlijn (arbeidsplaatsen).
- Vervoermiddelen die bijzondere arbeidsmiddelen zijn, vallen onder de tweede bijzondere richtlijn (arbeidsmiddelen).

- Het treffen van specifieke organisatiemaatregelen voor werknemers die langere perioden ononderbroken aan boord zijn van vervoermiddelen.
- De veiligheidsomstandigheden zijn afhankelijk van de capaciteiten en gezondheidstoestand van enkele werknemers. Preventieve medische keuring moet vermindering van capaciteiten en (kortdurende) arbeidsongeschiktheid tijdig opsporen.

Doel
Het vaststellen van minimumvoorschriften voor veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen en de vervoersactiviteiten. Hierbij zijn de bepalingen uit de kaderrichtlijn volledig van toepassing. Dat geldt ook voor de strengere en/of de meer specifieke bepalingen en de gemeenschappelijk genomen bepalingen inzake het vervoersbeleid.

Definities
Vervoersactiviteiten: alle activiteiten die worden uitgevoerd aan boord van vervoermiddelen en activiteiten in bijlage I.
Vervoermiddelen: arbeidsmiddelen die vervoer realiseren via de weg, lucht, spoor of over water.
Bestuurders: werknemers die de vervoermiddelen daadwerkelijk besturen.

Verplichtingen van de werkgevers
- Arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen moeten voldoen aan de minimumeisen in bijlage II deel A.
- Werknemers moet beschikken over sanitaire voorzieningen, ontspannings- en verblijfsruimten.
- Vervoermiddelen voldoende onderhouden en regelmatig schoonmaken; gevaarlijke gebreken snel herstellen; veiligheids-, nood-, besturings- en signaleringvoorzieningen onderhouden en controleren.
- Passende organisatorische maatregelen en uitrusting.
- Uitvoeren van de minimumvoorschriften in bijlage III.
- Medische keuring voor indiensttreding, daarna op gezette tijden en indien de omstandigheden dat vragen.
- Voldoende informatie verstrekken over veiligheid en gezondheid tijdens vervoersactiviteiten, waaronder laden en lossen, zowel onder normale als afwijkende omstandigheden.
- Passende opleiding geven om kans op ongelukken te verkleinen.
- Houden van evacuatie- en reddingsoefeningen.

Bijlage I
De lijst van vervoersactiviteiten betreft werkzaamheden:
- buiten het vervoermiddel, maar wel rechtstreeks verband daarmee houdend;
- op in gebruik zijnde spoorwegen;
- buiten aan vliegtuigen en op verkeersterreinen van vliegvelden verband houdend met de vliegtuigen;
- voor het ophalen en afzetten van personen en het distribueren van goederen op wegen waarbij regelmatig stilgestaan wordt.

Bijlage II
Deze bijlage bestaat uit twee delen. Deel A beschrijft de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid van arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen en gelden als de bijzonderheden van vervoermiddel, arbeidsplaats, activiteit, omstandigheid of risico dat vereisen.

De voorschriften hebben betrekking op:
- Stabiliteit en stevigheid.
- Elektrische installatie en energiebronnen.
- Vluchtwegen en nooduitgangen.
- Brandmelding- en bestrijding.
- Luchtverversing in besloten ruimte.
- Temperaturen in de werkruimten.
- Natuurlijke en kunstmatige verlichting.
- Vloeren, muren, plafonds.
- Deuren.
- Wegen - gevarenzone.
- Toegang tot de vervoermiddelen.
- Inrichting van de werkplekken.
- Eerste hulp- en reddingsmateriaal.
- Gehandicapte werknemers.
- Werkplekken in de open lucht.

In deel B staan de minimumvoorschriften voor sanitaire voorzieningen, ontspannings- en verblijfsruimten. Deze hebben betrekking op:
- Ontspanningsruimten en -plaatsen.
- Zwangere vrouwen.
- Sanitaire voorzieningen.
- Woonruimten.
- Temperatuur in de werkruimten.

Bijlage III
Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid betreffende de organisatorische maatregelen bij vervoersactiviteiten. Deze gelden als de bijzonderheden van vervoermiddel, arbeidsplaats, activiteit, omstandigheid of risico dat vereisen.

1. Algemene organisatorische maatregelen en methoden van toepassing:
- bij het plannen van de routes de duur goed inschatten en zonodig alternatieve routes geven;
- voldoende pauze geven, zowel qua frequentie als qua duur;
- bij gecombineerde transporten vallen werknemers van andere werkgevers ook onder deze richtlijn;
- bij aflossing moeten geconstateerde onregelmatigheden gemeld worden aan de werknemer die de dienst overneemt;
- voor het geval ernstige situaties ontstaan, moeten er evacuatiemiddelen en beschermings- en reddingsuitrusting voorhanden zijn;
- laden en lossen moet onder toezicht van bevoegd persoon gebeuren;
- lading en vervoermiddel moeten ook tijdens het traject gecontroleerd worden;
- ter voorkoming van het schuiven van materialen en hulpstukken moeten voorzieningen aanwezig zijn;
- bij potentiële brandhaarden veiligheidszones en rookverbod instellen en brand- en explosiegevaar verwijderen;
- er moet meetapparaten en waarschuwingsuitrusting beschikbaar zijn;
- tijdens de reparatie van het vervoermiddel moet passende bescherming en adequate signalering aanwezig zijn.

2. Specifieke organisatiemaatregelen voor verschillende vervoerstypen:

a. Vervoer te water:

- schepen moeten voldoende bemand zijn,
- er moeten reddings- en evacuatiemiddelen aanwezig zijn;
- voor vertrek moet gecontroleerd worden of er voldoende levensmiddelen, drinkwater, brandstof, reserve-onderdelen, nood- en signaleringsuitrusting aan boord is;
- meren, slepen en voor anker leggen mag geen gevaar voor werknemers opleveren;
- bij gevaar voor stabiliteit moet ijsvorming verwijderd worden;
- duwplatform mag geen gevaar opleveren bij overstappen.

b. Luchtvervoer:

- indien meerdere vervoermiddelen op verkeersterrein van vliegveld zijn moeten er verkeersregels worden vastgesteld;
- bij sleepoperaties moet er adequate communicatie zijn;
- bij overgang naar andere tijdzone moet een compenserende rustperiode worden gegeven.

c. Treinvervoer:

- bij werkzaamheden aan de spoorweg moeten de werknemers tegen gevaar beschermd worden;
- het spoorwegnet moet een adequaat beveiligingssysteem hebben en er moet gewaarschuwd worden bij het naderen van voertuigen;
- bij werkzaamheden in tunnels en nauwe gedeelten moeten veiligheidszones snel bereikt kunnen worden;
- er moet betrouwbare uitrusting zijn voor contact met bedrijfshoofd; indien bestuurder alleen is moet mondeling contact met passagiers mogelijk zijn.

d. Wegvervoer:

- voertuigen moeten voldoende bemand zijn;
- slaapplaatsen moeten groot genoeg zijn, bereikbaar vanaf bestuurdersplaats en passief beschermd tegen eventueel verkeersongelukken;
- reservewiel moet stevig gemonteerd zijn en gemakkelijk te demonteren;
- bij ophaal- en distributiewerkzaamheden met veelvuldig stoppen mogen werknemers niet oversteken, als werknemers op treeplank buiten het voertuig staan moet met loopsnelheid gereden worden.

5. EU-RICHTLIJNEN OPGENOMEN IN DE NEDERLANDSE WETGEVING

5.1 RICHTLIJN ARBEIDSPLAATSEN

Richtlijn van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen (89/654/EEG).
Het is de eerste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit Arbeidsplaatsen* dat op 8 oktober 1993 van kracht is geworden en waarvan de tekst is gepubliceerd in Staatsblad 1993, 534, en in hoofdstuk 6 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- De EU schrijft voor aan welke veiligheidseisen het ontwerp en de constructie van allerlei produkten moeten voldoen. Sommige van die produkten zijn van belang voor de inrichting van arbeidsplaatsen. De richtlijn is een sociale aanvulling op die technische harmonisatievoorschriften.
- De werkgevers zijn verantwoordelijk voor de inrichting van arbeidsplaatsen en voor het volgen van de voorschriften; de overheid heeft tot taak te controleren.

Doel en toepassingsgebied
De richtlijn geeft minimumvoorschriften voor de veiligheid en gezondheid van arbeidsplaatsen. Hij is niet van toepassing op transportmiddelen en tijdelijke of mobiele arbeidsplaatsen.

Definities
Werknemers zijn alle personen die enigerlei arbeid verrichten.
Arbeidsplaats is elke plek waar gewerkt wordt, tenzij deze rijdt, vaart of vliegt.

Verplichtingen van de werkgever:
- vrijhouden van uitgangen en nooduitgangen en de weg daarnaar toe;
- zorgen voor technisch onderhoud van arbeidsplaatsen;
- zorgen voor schoonmaak en hygiënische omstandigheden;
- onderhouden en regelmatig controleren van veiligheidsvoorzieningen;
- informeren van en overleggen met werknemers(vertegenwoordigingen).

Nieuwe arbeidsplaats, dat wil zeggen arbeidsplaatsen die ná 31 december 1992 voor het eerst worden gebruikt, moeten voldoen aan de voorschriften in bijlage 1.
Bestaande arbeidsplaatsen moeten binnen 3 jaar, maar uiterlijk per 1 januari 1996) voldoen aan de bepalingen in bijlage 2. Bij tussentijdse wijzigingen neemt de werkgever de eisen uit bijlage 1 in acht.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun wetgeving uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn is aangepast.

Bijlagen
Bijlage 1 behandelt de minimumvoorschriften voor nieuwe arbeidsplaatsen. Bijlage 2 geeft de minimumvoorschriften voor bestaande en tussentijds gewijzigde arbeidsplaatsen. De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen is te vinden in het EG-Publikatieblad 1989, L-393.

5.2 RICHTLIJN ARBEIDSMIDDELEN

Richtlijn van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (89/655/EEG).
Het is de tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit Arbeidsmiddelen* dat op 14 oktober 1993 van kracht is geworden en waarvan de tekst is gepubliceerd in Staatsblad 1993, 537, en in hoofdstuk 5 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- De EU schrijft voor aan welke veiligheidseisen het ontwerp en de constructie van allerlei produkten moeten voldoen. Onder die produkten zijn ook arbeidsmiddelen, en met name machines begrepen.
- De regels mogen niet leiden tot afwijking van de technische harmonisatierichtlijnen.

Doel
De richtlijn geeft minimumvoorschriften voor het veilig gebruik van arbeidsmiddelen op de werkplek. Hij is een aanvulling op de harmonisatierichtlijnen (onderlinge aanpassing van de wetgeving van de EU-landen, bijvoorbeeld de machine-richtlijn).

Definities
Arbeidsmiddelen zijn alle machines, apparaten of installaties die een risico voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kunnen opleveren.

Verplichtingen van de werkgever
- De beschikking geven over de gebruiksaanwijzing van de arbeidsmiddelen. Die moeten gemakkelijk te begrijpen zijn en ten minste informatie geven over het hanteren, installeren en onderhouden van de arbeidsmiddelen in normale gebruiksomstandigheden en voorzienbare abnormale situaties.
- Werknemers(vertegenwoordiging) inlichten en raadplegen over bestaande arbeidsmiddelen, de aanschaf van nieuwe arbeidsmiddelen en nieuw op de markt gebrachte arbeidsmiddelen.

Arbeidsmiddelen die reeds in gebruik zijn bij de invoering van deze richtlijn (31 december 1992), moeten binnen vijf jaar voldoen aan de minimumeisen.
Arbeidsmiddelen die ná invoering van deze richtlijn opnieuw op de markt gebracht worden, moeten direct voldoen aan de minimumeisen.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun eigen nationale wetgeving uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn is aangepast. Dit is ook de datum waarop de machine-richtlijn voor machines in werking treedt.

Bijlagen
Bijlage 1 vermeldt de minimumvoorschriften voor bestaande arbeidsmiddelen. Bijlage 2 is een checklist van aandachtspunten.
De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen is te vinden in het EG-Publikatieblad 1989, L-393.

5.3 RICHTLIJN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

Richtlijn van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op de werkplek van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers (89/656/EEG).
Het is de derde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit Persoonlijke Beschermingsmiddelen* dat op 15 juli 1993 van kracht is geworden en waarvan de tekst is gepubliceerd in Staatsblad 1993, 442, en in hoofdstuk 4 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- Er zijn minimumvoorschriften nodig voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen als sociale aanvulling op de technische harmonisatierichtlijn voor het ontwerp en de constructie van beschermingsmiddelen.
- Collectieve beschermingsmiddelen moeten voorrang hebben boven persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Veiligheidsvoorzieningen moeten een integrerend deel uitmaken van de machines.

Doel
De richtlijn heeft tot doel werknemers te beschermen in die gevallen, waarin collectieve technische beschermingsmiddelen of maatregelen in de arbeidsorganisatie geen afdoende bescherming bieden.
De richtlijn is van toepassing op persoonlijke beschermingsmiddelen die op de werkplek gebruikt worden. Deze bijzondere richtlijn kan eventueel strengere regels geven dan de Kaderrichtlijn.

Definities
Een *persoonlijk beschermingsmiddel* is iedere uitrusting, bestemd om door de werknemer gedragen of vastgehouden te worden, ter bescherming van zijn veiligheid of gezondheid. Uitzonderingen hierop zijn ondermeer gewone werkkleding, uitrustingen van ehbo- en reddingsdiensten, individuele beschermingsmiddelen van leger, politie en ordediensten.

Gebruiksregels
- De lidstaten moeten regels maken voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de omstandigheden en de werkzaamheden aangeven waarbij het gebruik ervan noodzakelijk is.
- Deze regels moet worden aangepast aan belangrijke veranderingen van de risico's en van de collectieve en individuele beschermingsmiddelen.
- De werkgevers- en werknemersorganisaties moeten vooraf over deze regels worden geraadpleegd.

Algemene bepalingen
- Persoonlijke beschermingsmiddelen moeten gebruikt worden als andere middelen onvoldoende bescherming geven (collectieve middelen, arbeidsorganisatie).
- Beschermingsmiddelen die gelijktijdig gedragen worden, moeten met elkaar verenigbaar zijn.

- De regels voor het gebruik van beschermingsmiddelen (vooral voor de duur van het gebruik) moeten afgestemd zijn op de ernst van het risico, de frequentie van blootstelling en de kenmerken van de werkplek.
- Bij de keuze van een persoonlijke beschermingsuitrusting moet de werkgever nagaan of deze voldoet aan de gestelde voorwaarden. Als er verandering komt in de risico's, de eisen of de kwaliteit moet de beoordeling herzien worden.
- Werknemers(vertegenwoordiging) moeten worden geraadpleegd over het persoonlijke beschermingsbeleid van de onderneming, het vermijden van risico's door collectieve beschermingsmiddelen of maatregelen in de arbeidsorganisatie.
- Werknemers moeten voorlichting en onderricht krijgen over het gebruik, en geïnformeerd worden over maatregelen die de risico's van het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen beperken.

Slotbepalingen
Uiterlijk 31 december 1992 moesten de lidstaten hun wetgeving aan deze richtlijn hebben aangepast.

Bijlagen
Bijlage 1 geeft een schema voor risico-analyse, bestaande uit een matrix. Bijlage 2 is een indicatieve lijst van persoonlijke beschermingsmiddelen. In bijlage 3 is een lijst van omstandigheden en werkzaamheden gegeven waarbij het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen noodzakelijk zijn.
De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen staat in EG-Publikatieblad 1989, L-393. De Commissie geeft in EG-Publikatieblad 1989, L 328 een aanzet voor het verrichten van een beoordeling van persoonlijke beschermingsmiddelen.

5.4 RICHTLIJN MANUEEL HANTEREN VAN LASTEN

Richtlijn 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 (90/269/EEG).
Het is de vierde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het Besluit fysieke belasting dat op 10 februari 1993 van kracht is geworden en waarvan de tekst is gepubliceerd in Staatsblad 1993, 68, en in hoofdstuk 3 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
De Kaderrichtlijn geldt ook voor het tillen en dragen van zware lasten. Deze richtlijn geeft meer toegespitste regels, en eventueel ook strengere.

Doel
Het geven van minimumvoorschriften voor het met de hand tillen en dragen van zware lasten.

Voorschriften voor de werkgevers
- De werkgever moet de risico's van het werken met zware lasten verminderen.
- Zware lasten moeten zoveel mogelijk met behulp van apparaten gehanteerd worden.
- Als verwerking met de hand onvermijdelijk is, moet de werkgever vooraf rekening houden met de vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak.
- De werkgever moet maatregelen nemen om de risico's van rugletsel te verkleinen.

- Werknemers moeten goed opgeleid worden. Ze moeten voorgelicht worden over het feit dat ze een vergrote kans op rugletsel hebben als ze het werk niet goed uitvoeren.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten hun nationale wetgeving uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn hebben aangepast.

Bijlagen
Bijlage 1 geeft de referentiefactoren bij het hanteren van lasten. Bijlage 2 geeft de individuele risicofactoren.
De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen is te vinden in EU-publikatieblad 1990, L-156.

5.5 RICHTLIJN BEELDSCHERMEN

Richtlijn van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur (90/270/EEG).
Het is de vijfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit Beeldschermwerk* dat op 1 januari 1993 van kracht is geworden. De tekst daarvan is gepubliceerd in Staatsblad 1992, 677, en in hoofdstuk 2 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- Minimumvoorschriften zijn noodzakelijk voor veiligheid en gezondheid, maar ook voor een billijke concurrentie.
- Voor het werken met beeldschermen zijn vooral de ergonomische aspecten belangrijk.

Doel en toepassingsgebied
De richtlijn geeft minimumvoorschriften voor het werk met beeldschermen. Voor het gebruik van individuele beschermingsmiddelen gelden de regels van de Kaderrichtlijn.
De richtlijn is niet zondermeer op elk beeldschermwerk van toepassing. Uitzonderingen vormen onder andere bestuurdersplaatsen op voertuigen of machines, computersystemen in voertuigen en draagbare systemen die onregelmatig gebruikt worden. Ook rekenmachines, kassa's en schrijfmachines zonder afzonderlijk beeldscherm vallen buiten het werkingsgebied van dit besluit.

Definities
Met de term *beeldscherm* wordt elk alfanumeriek scherm bedoeld.
Werknemer is iedere werknemer die voor een aanzienlijk deel van zijn normale werktijd gebruik maakt van beeldschermapparatuur.
Tot de *werkplek* behoren het beeldscherm, het toetsenbord, bijkomende apparatuur, de werktafel en de onmiddellijke werkomgeving.
Bestaande werkplekken moeten binnen vier jaar ná de invoering van deze richtlijn zijn aangepast. Werkplekken die ingericht worden na de invoering van deze richtlijn moeten direct voldoen aan de minimumvoorschriften

Voorschriften voor de werkgever
- Het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie.
- Opleiding geven aan werknemers voordat zij met een beeldscherm beginnen te werken, en bij elke belangrijke verandering in dat werk.
- Werknemers inlichten over alles wat te maken heeft met de veiligheid en gezondheid op hun werkplek.

- Zorgen voor een goede verdeling van de werktijd aan een beeldscherm.
- Werknemers(vertegenwoordigingen) raadplegen over de inrichting van de werkplekken en hun medezeggenschap geven bij de verdeling van de werktijd aan een beeldscherm.
- Werknemers de gelegenheid geven vooraf hun ogen te laten onderzoeken en daarna indien er aanleiding toe bestaat.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun nationale wetgeving uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn is aangepast.

Bijlage
In de bijlage staan de minimumvoorschriften voor het werken met beeldschermen. Deze geeft een serie kwalitatieve normen zonder technische of cijfermatige uitwerking.
De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen is te vinden in EU-publikatieblad 1990, L-156.

5.6 RICHTLIJN KANKERVERWEKKENDE STOFFEN

Richtlijn van de Raad van 28 juni 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk (90/394/EEG).
Het is de zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit kankerverwekkende stoffen en processen* dat op 23 februari 1994 van kracht is geworden. De tekst daarvan is gepubliceerd in Staatsblad 1994, 91, en in hoofdstuk 8 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- Er is een EU-lijst van gevaarlijke stoffen. Die lijst wordt telkens aangepast aan nieuwe wetenschappelijke en technische kennis.
- Het is niet mogelijk een niveau van blootstelling aan te geven waaronder geen gevaar voor de gezondheid bestaat. Vermindering van de blootstelling maakt de risico's wel kleiner.
- Er moeten voorzorgsmaatregelen genomen worden tegen de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende stoffen.
- Werknemers(vertegenwoordigingen) moeten worden ingelicht over de risico's van kankerverwekkende stoffen, en over maatregelen waardoor die risico's verminderd of weggenomen worden.

Doel en toepassingsgebied
De richtlijn heeft tot doel de werknemers te beschermen tegen de gevaren van kankerverwekkende stoffen, en die gevaren te voorkomen. Hij is van toepassing op werkzaamheden waarbij werknemers aan kankerverwekkers (kunnen) worden blootgesteld.

Definitie
Kankerverwekkers zijn volgens de richtlijn:
- stoffen, preparaten of procédés als bedoeld in artikel 34, lid 1 van de Wet milieugevaarlijke stoffen;
- stoffen of preparaten waarbij in een waarschuwingszin staat 'kan kanker veroorzaken'.

Voorschriften voor de werkgever
- Overal waar gevaar voor blootstelling bestaat, de aard en de mate van blootstelling vaststellen, het risico beoordelen en maatregelen treffen. Deze beoordeling regelmatig herhalen, in elk geval bij wijziging van de werkomstandigheden.

- Bij deze beoordeling rekening houden met de kwetsbare positie van sommige groepen werknemers.
- Waar mogelijk de kankerverwekkende stoffen vervangen door stoffen die minder schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers.
- Als dit niet mogelijk is het gebruik of de produktie van de kankerverwekker laten plaatsvinden in een gesloten systeem. En als dit niet mogelijk is, zorgen dat de blootstelling wordt beperkt tot een zo laag mogelijk niveau.
- Bij gebruik van kankerverwekkers passende maatregelen treffen op gebied van voorziene en onvoorziene blootstelling, beschermende kleding en uitrusting, voorlichting en onderricht.

Informatie aan de bevoegde instanties
De werkgever moet desgevraagd gegevens verstrekken aan de verantwoordelijke nationale instantie over de werkzaamheden of procédés waarbij werknemers aan kankerverwekkers (kunnen) worden blootgesteld, met bijzonderheden over ondermeer de gebruikte hoeveelheden kankerverwekkers, de aard en de mate van blootstelling, het aantal blootgestelde werknemers, de genomen voorzorgsmaatregelen en de beschermende uitrusting die wordt gebruikt.

Toezicht op de gezondheid en grenswaarden
De lidstaten moeten zorgen voor toezicht op de gezondheid van werknemers die aan kankerverwekkers worden blootgesteld. Werknemers moeten gelegenheid krijgen medisch onderzoek te laten verrichten voorafgaand aan de blootstelling en daarna op gezette tijden. Op grond van het onderzoek moeten onmiddellijk hygiënische en individuele maatregelen uitgevoerd kunnen worden.
De EU zal grenswaarden vaststellen voor kankerverwekkers voorzover dit mogelijk is. Deze grenswaarden worden gepubliceerd in richtlijnen. Overigens kunnen in deze richtlijnen ook andere met dit onderwerp verbonden bepalingen worden opgenomen.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun wetten uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn zijn aangepast.

Bijlagen
Bijlage 1 vermeldt de lijst van kankerverwekkende stoffen, preparaten en procédés, zoals in de definities staat vermeld.
Bijlage 2 geeft praktische aanbevelingen voor het gezondheidstoezicht.
Bijlage 3 vermeldt de grenswaarden en andere daarmee rechtstreeks verband houdende bepalingen.

De volledige tekst van de richtlijn en de bijlagen 1 en 2 is te vinden in EU-publikatieblad 1990, L-196. Bijlage 3 is nog niet ingevuld.

5.7 RICHTLIJN GEVAARLIJKE BIOLOGISCHE STOFFEN

Richtlijn van de Raad van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (90/679/EEG).
Het is de zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *Besluit Biologische Agentia* dat op 10 juni 1994 van kracht is geworden. De tekst daarvan is gepubliceerd in Staatsblad 1994, 368, en de hoofdstuk 10 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- Er zijn maatregelen nodig om blootstelling aan gevaarlijke biologische stoffen te voorkomen of op een laag peil te houden.
- Er is meer kennis nodig over blootstelling aan gevaarlijke biologische stoffen. Dat kan als er aantekeningen worden bijgehouden over die blootstelling.
- De werkgevers moeten de voortgang van de technologie volgen om de veiligheid en de gezondheid van werknemers beter te beschermen.
- Voor de gezondheid en veiligheid zijn preventieve maatregelen nodig.

Definities
De biologische agentia zijn ingedeeld in vier groepen:
Groep 1: stoffen die zeer waarschijnlijk geen ziekte bij de mens veroorzaken, geen infectie veroorzaken en zich waarschijnlijk niet verspreiden onder de bevolking.
Groep 2: stoffen die ziekte bij de mens kunnen veroorzaken en een risico voor werknemers kunnen zijn. Ze veroorzaken zelden infectie, verspreiden zich waarschijnlijk niet onder de bevolking, en er bestaat een goede behandelingsmethode.
Groep 3: stoffen die ernstige ziekte bij de mens kunnen veroorzaken en een groot risico voor werknemers vormen. Er kan een risico van verspreiding onder de bevolking bestaan, maar er bestaat een goede behandelingsmethode.
Groep 4: stoffen die ernstige ziekte bij de mens veroorzaken en een groot risico voor werknemers vormen. Er kan een groot risico van verspreiding onder de bevolking bestaan, en er bestaat geen goede behandelingsmethode.

Voorschriften voor de werkgevers
- Het vrijkomen van gevaarlijke biologische stoffen vermijden, of tot een minimum beperken.
- Overal waar gevaar voor blootstelling bestaat, de aard en de mate van blootstelling vaststellen, het risico beoordelen en maatregelen treffen.
- Deze beoordeling regelmatig herhalen, maar in elk geval bij wijziging van de werkomstandigheden.
- Bij de risico-beoordeling rekening houden met de kwetsbare positie van sommige groepen werknemers.
- Waar mogelijk de biologische gevaarlijke stoffen vervangen door stoffen die minder schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers. Als dit niet mogelijk is ervoor zorgen dat de blootstelling wordt beperkt tot een passend niveau.
- Het aantal blootgestelde werknemers beperken.
- Eerst collectieve beschermingsmaatregelen toepassen en dan pas persoonlijke beschermingsmiddelen toepassen.
- Middelen gebruiken voor veilige inzameling, opslag en verwijdering van afvalstoffen.
- Werknemers voorlichting en onderricht geven.
- Hygiënische en individuele beschermingsmaatregelen nemen.
- Het bio-risicoteken gebruiken en actieplannen opstellen voor eventuele ongevallen.
- Het bijhouden van lijsten van werknemers, die werken met biologische agentia in de groepen 3 en 4.

Informatie aan de bevoegde instanties
De werkgever moet de bevoegde instanties op verzoek informeren over ondermeer de uitkomsten van de beoordeling, de werkzaamheden waarbij werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan biologische agentia, het aantal blootgestelde werknemers en het noodplan als werknemers worden blootgesteld aan een gevaarlijke biologische stof uit groep 3 of 4.

Verder is de werkgever verplicht om ongevallen te melden met vrijkomende biologische agentia die een ernstige infectie of ziekte bij de mens kunnen veroorzaken.

Toezicht op de gezondheid
De lidstaten moeten zorgen voor toezicht op de gezondheid van de werknemers. Iedere werknemer moet zich voor en tijdens eventuele blootstelling kunnen laten onderzoeken. Na dat onderzoek moeten eventuele individuele en hygiënische maatregelen worden genomen.
Uit het onderzoek moet blijken of er speciale bescherming nodig is voor bepaalde werknemers. Er moeten goede vaccins zijn voor werknemers die nog niet immuun zijn voor de stof waaraan zij worden blootgesteld.
Alle gevallen van ziekte of overlijden die in verband kunnen staan met de blootstelling aan biologische agentia moeten worden gemeld aan de bevoegde nationale instantie.

Speciale maatregelen
Voor de gezondheidszorg, diergeneeskunde en diagnose-laboratoria zijn speciale maatregelen. Bij de vaststelling van de aard en omvang van de risico's bij dit soort bedrijfsactiviteiten moet niet alleen worden gekeken naar de onzekerheid over de aanwezigheid van gevaarlijke biologische stoffen in de te onderzoeken monsters en materialen, maar ook naar het bekende of vermoede risico van gevaarlijke biologische stoffen in monsters of materialen.
Verder zijn er speciale maatregelen nodig voor industriële procédés, laboratoria en dierenverblijven voor de fysische beheersing van de biologische agentia uit de groepen 2 tot en met 4. De EU-landen moeten daartoe de stoffen indelen volgens de definities van de groepen 2, 3 en 4 en het beheersingniveau daar op afstellen.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat zij hun nationale wetgeving uiterlijk op 29 november 1993 aan deze richtlijn hebben aangepast. In werkelijkheid is dat voor Nederland geworden 10 juni 1994.

Bijlagen
Bijlage 1 geeft een indicatieve lijst van werkzaamheden in de verschillende sectoren, waaronder de voedingsindustrie, de landbouw, de gezondheidszorg, de diergeneeskunde, klinische, veterinaire en diagnoselaboratoria, vuilverwerkingsbedrijven en installaties voor de zuivering van rioolwater.
Bijlage 2 is een afbeelding van het bio-risicoteken.
Bijlage 3 geeft de communautaire classificatie, waarbij vier groepen biologische agentia worden onderscheiden, namelijk bacteriën en soortgelijke agentia, virussen, parasieten en schimmels.
Bijlage 4 geeft praktische aanbevelingen voor de medische controle van de werknemers.
Bijlage 5 vermeldt aanwijzingen voor beheersingsmaatregelen en beheersingsniveaus in de vorm van een matrix.
Bijlage 6 is in principe hetzelfde als bijlage 5, maar is hoofdzakelijk van toepassing op industriële procédés.
Bijlage 7 geeft de aanbevolen gedragsregels bij vaccinatie.

De tekst van de richtlijn en de bijlagen is gepubliceerd in het EG-Publikatieblad 1990, L-374, met uitzondering van de tekst van bijlage 3. Deze laatste staat in EU-publikatieblad L-268, waarin de richtlijn 93/88/EEG betreffende biologische agentia is gepubliceerd. Deze richtlijn van 12 oktober 1993 bevat een wijziging op de hierboven vermelde richtlijn en vermeldt tevens de bijlagen 3 en 7.

5.8 RICHTLIJN TIJDELIJKE EN MOBIELE BOUWPLAATSEN

Richtlijn van de Raad betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (92/57/EEG).
Het is de achtste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het *ontwerp-Bouwprocesbesluit*, waarvan tekst is gepubliceerd in de Staatscourant van 1993, 186, in hoofdstuk 11 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- De bouw is een sector waar werknemers aan bijzonder grote risico's blootstaan.
- De helft van de ongevallen in de bouw binnen de EU wordt veroorzaakt door slechte bouwkundige of organisatorische keuzen en een slechte planning bij het ontwerp van het bouwproject.
- De Arbeidsinspecties in de lidstaten moeten reeds in de ontwerpfase van belangrijke en/of gevaarlijke bouwprojecten op de hoogte worden gebracht.
- Door een gebrek aan coördinatie vanwege de vele ondernemingen die op de tijdelijke of mobiele bouwplaats aanwezig zijn, wordt de kans op ongevallen vergroot.
- Zowel in de ontwerp- als in de uitvoeringsfase van een bouwproject is een betere coördinatie tussen de verschillende betrokkenen in de bouw wenselijk.

Werkingssfeer en definities
De richtlijn is in principe van toepassing op alle mobiele en tijdelijke bouwplaatsen. Verder geeft de richtlijn de definities van de opdrachtgever, de bouwdirectie, de zelfstandige, en de coördinatoren.

Voorschriften voor aanvang van de bouw
- De opdrachtgever (en dus niet de werkgever) of de bouwdirectie wordt verplicht om een kennisgeving te sturen naar I-SZW vóór de aanvang van de bouwwerkzaamheden.
- In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfase van het bouwwerk moeten de algemene preventiebeginselen uit de Kaderrichtlijn in acht worden genomen. Dit geldt met name bij de bouwkundige en/of organisatorische keuzen die moeten worden gemaakt om de werkzaamheden of werkfasen te plannen.
- Vooraf wordt vermeld wie de coördinatie van de veiligheid en de gezondheid tijdens de uitvoering op zich gaat nemen.

Voorschriften voor de coördinator
- Opstellen van een veiligheids- en gezondheidsplan waarin de toepasselijke regels voor de bouwplaats staan vermeld.
- Toezien dat alle werkgevers en zelfstandigen op de bouwplaats de algemene preventie-principes uit de Kaderrichtlijn zoveel mogelijk op dezelfde wijze toepassen en rekening houden met het opgestelde veiligheids- en gezondheidsplan, dit eventueel aanpassen.
- Tussen de diverse werkgevers de samenwerking organiseren, daarbij zo nodig ook de zelfstandigen betrekken.
- Toezien dat de vastgestelde werkprocedures op de juiste wijze worden toegepast en voorkomen dat onbevoegden de bouwplaats betreden.

Verplichtingen van de werkgevers
- Waarborgen van de veiligheid en de gezondheid van alle op de bouwplaats aanwezigen werknemers.
- Maatregelen treffen die in overeenstemming zijn met de minimumbepalingen uit deze richtlijn.
- Rekening houden met de aanwijzingen van de coördinator(en).

Verplichtingen van de zelfstandigen
Voor de zelfstandigen die werkzaam zijn op de bouwplaats gelden vrijwel dezelfde verplichtingen als voor de werkgevers. Overigens gelden die ook voor werkgever(s) die zelf een beroepsactiviteit op de bouwplaats uitoefenen.
De meeste van deze verplichtingen zijn reeds opgenomen in andere bijzondere richtlijnen en in de Kaderrichtlijn.

Inlichtingen
Naast de voorlichting en het onderricht die elke werkgever aan zijn werknemers moet verstrekken, moeten de werknemers of hun vertegenwoordigers op de bouwplaats worden ingelicht over alle veiligheids- en gezondheidsmaatregelen op de bouwplaats.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten ervoor zorgen dat hun wetgeving uiterlijk op 31 december 1993 aan deze richtlijn is aangepast.

Bijlagen
Bijlage 1 is een niet-volledige lijst van bouwplaatsen.
Bijlage 2 vermeldt welke inhoud de voorafgaande kennisgeving moet hebben.
Bijlage 3 is een lijst van gevaarlijke werken.
Bijlage 4 bestaat uit twee delen. Het eerste deel geeft de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid van toepassing op bouwplaatsen. Het tweede deel geeft minimumvoorschriften voor de werkplekken op bouwplaatsen, onderverdeeld in werkplekken en ruimten en in de open lucht.
De tekst van de richtlijn en de bijlagen is gepubliceerd in het EG-Publikatieblad 1992, L-245.

5.9 RICHTLIJN VEILIGHEIDS EN/OF GEZONDHEIDSSIGNALERING

Richtlijn van de Raad van 24 juni 1992 betreffende minimumvoorschriften voor de veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk (92/58/EEG). Deze richtlijn is een herziening van de richtlijn Veiligheidssignalering op de arbeidsplaats (77/567/EEG), die in 1982 werd omgezet in het Besluit veiligheidssignalering op de arbeidsplaats.
Het is de negende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn is opgenomen in het Besluit veiligheids- en gezondheidssignalering dat op 12 oktober 1993 van kracht is geworden. De tekst daarvan is gepubliceerd in Staatsblad 1993, 530, en in hoofdstuk 7 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- De oude richtlijn had slechts betrekking op een beperkt aantal manieren van signalering, waardoor een aantal risico's niet of niet goed gesignaleerd werd.
- Verschillen in signalering tussen de lidstaten kunnen leiden tot gevaarlijke situaties, zeker bij een vrij verkeer van werknemers in het kader van de interne markt.
- Een geharmoniseerde signalering kan de risico's die de werknemers lopen als gevolg van taal- en cultuurverschillen beperken.

Definities en werkingssfeer
De richtlijn geeft als definitie van veiligheids- en/of gezondheidssignalering 'een signalering die, toegepast op een bepaald object of een bepaalde activiteit of situatie, door middel van - al naar gelang van het geval - een bord, een kleur, een licht- of akoestisch signaal, een mondelinge mededeling of een hand- of armsein, een aanwijzing of een voorschrift verstrekt met betrekking tot een risico of een gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid op het werk.'

De richtlijn geldt voor veel arbeidssituaties. Uitzonderingen daar op vormen:
- het op de markt brengen van gevaarlijke stoffen en preparaten, produkten en/of apparatuur;
- het verkeer over de weg en via spoor-, water- en luchtwegen en op zee.

Voor alle veiligheids- en/of gezondheidssignalering die op of ná 24 juni 1994 wordt gebruikt, gelden de bepalingen uit deze richtlijn.

Voor alle veiligheids- en/of gezondheidssignalering die al voor die datum in gebruik waren, geldt dat deze uiterlijk 24 december 1995 moet zijn aangepast aan de eisen van deze richtlijn.

De oude richtlijn inzake de veiligheidssignalering (77/576/EEG) wordt door middel van deze richtlijn ingetrokken.

Algemene verplichting
- Men dient veiligheids- en/of gezondheidssignalering te gebruiken op het moment dat geen collectieve technische beschermingsmiddelen of aanpassingen in de werkorganisatie mogelijk zijn.
- De werkgever dient rekening houden met de uitkomsten van de risico-evaluatie, zoals die verplicht is gesteld op grond van de Kaderrichtlijn.

Vrijstellingen
Na overleg met de sociale partners mogen de lidstaten bepaalde categorieën bedrijven geheel, gedeeltelijk of tijdelijk vrijstelling verlenen van de verplichtingen uit deze richtlijn met betrekking tot licht- of geluidssignalen. Er moeten dan wel vervangende maatregelen worden genomen die evenveel bescherming bieden.

Voorlichting, onderricht en medezeggenschap
Naast de algemene bepalingen uit de Kaderrichtlijn inzake voorlichting en onderricht gelden algemene en specifieke maatregelen die werknemers moeten nemen bij de verschillende soorten veiligheids- en gezondheidssignalering.

Slotbepalingen
Op uiterlijk 24 juni 1994 moesten de lidstaten deze richtlijn hebben omgezet in nationale wetgeving.

Bijlagen
Wijzigingen in de bijlagen mogen alleen betrekking hebben op technische aspecten.
Bijlage 1 geeft de algemene minimumvoorschriften inzake de veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk.
Bijlage 2 geeft de minimumvoorschriften inzake de signaleringsborden.
Bijlage 3 geeft de minimumvoorschriften inzake de signalering op recipiënten (vaten) en leidingen.
Bijlage 4 geeft minimumvoorschriften inzake de identificatie en lokalisatie van het brandbestrijdingsmateriaal.
Bijlage 5 geeft de minimumvoorschriften inzake de signalering van obstakels en gevaarlijke plaatsen en de markering van verkeerswegen.
De *bijlagen 6, 7, 8 en 9* geven respectievelijk de minimumvoorschriften inzake de lichtsignalen, geluidssignalen, de mondelinge mededeling de hand- en armseinen.
De tekst van de richtlijn en de bijlagen is gepubliceerd in het EG-Publikatieblad 1992, L-245.

5.10 RICHTLIJN WINNINGSINDUSTRIE IN DAGBOUW OF ONDERGRONDS

De richtlijn 92/104/EEG van de Raad van 3 december 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de veiligheid en gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds.

Het is de twaalfde bijzonder richtlijn in de zin van artikel 16 van de kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Deze richtlijn zal opgenomen worden in het Besluit winningsindustrie dag, waarvan het ontwerp gepubliceerd is in de Staatscourant 1993, 138, en in hoofdstuk 12 van de NIA-uitgave Arbobesluiten.

Overwegingen
- De bijzonder grote risico's voor werknemers in de winningsindustrie, zowel in dagbouw als ondergronds.
- De eerste bijzondere richtlijn (arbeidsplaatsen) is niet van toepassing op de winningsindustrieën.
- De bovengrondse ondersteuningsfaciliteiten van winningsindustrieën in dagbouw en ondergronds vallen onder de richtlijn arbeidsplaatsen.
- De minimumvoorschriften voor werknemers in de winningsindustrieën van delfstoffen met boringen staan in de elfde bijzondere richtlijn.

Definities
Winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds: alle industrieën die delfstoffen winnen in de open lucht of ondergronds, prospectiewerkzaamheden verrichten of delfstoffen gereed maken voor verkoop; uitgezonderd de werkzaamheden voor de verwerking van de delfstoffen.
Arbeidsplaatsen: plaatsen die bestemd zijn als lokatie voor werkplek, activiteiten en installaties; ook opslagplaatsen en eventuele verblijfsaccommodaties.

Verplichtingen van de werkgevers

A. Algemene verplichtingen:
De werkgever moet ervoor zorgen dat:
- een verantwoordelijk persoon toezicht houdt op bemande arbeidsplaatsen;
- gevaarlijk werk uitsluitend wordt verricht door vakbekwaam personeel volgens de instructie;
- er begrijpelijke veiligheidsinstructies worden gegeven;
- passende ehbo-voorzieningen worden getroffen;
- regelmatig veiligheidsoefeningen worden gehouden;
- een veiligheids- en gezondheidsdocument wordt opgesteld, waaruit blijkt uit dat de risico's zijn geëvalueerd, afdoende maatregelen zijn genomen en ontwerp/gebruik/onderhoud van arbeidsplaatsen en uitrusting veilig zijn;
- ernstige c.q. dodelijke bedrijfsongevallen aan bevoegde autoriteiten worden gemeld.

Indien meer ondernemingen op dezelfde werkplaats actief zijn, is elke werkgever verantwoordelijk voor de werknemers die onder zijn toezicht staan. De werkgever die verantwoordelijk is voor de arbeidsplaatsen, coördineert de maatregelen voor veiligheid en gezondheid en zorgt voor uitvoering daarvan. Individuele werkgevers behouden hun verantwoordelijkheid volgens de kaderrichtlijn.

B. Bijzondere verplichtingen:
De werkgever moet zorgen voor:
- op het bedrijfstype afgestemde voorzorgsmaatregelen ter voorkoming c.q. uitbreiding van branden en explosies;
- voorkoming van explosieve en/of schadelijke atmosferen;
- passende en gebruiksklare vlucht- en reddingsmiddelen;
- communicatie-, waarschuwings- en alarmsystemen;
- voorlichting en begrijpelijke informatie;
- medische onderzoek vooraf, daarna op gezette tijden.

Bij wijziging, uitbreiding en/of verbouwing vanaf 3 december 1994 moeten de arbeidsplaatsen voldoen aan de minimumvoorschriften in de bijlage. Deze datum geldt ook voor nieuwe arbeidsplaatsen. Bestaande arbeidsplaatsen moeten zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 3 december 2001 zijn aangepast.

De lidstaten zijn niet verplicht deze richtlijn toe te passen op winningsindustrieën met behulp van baggerwerk, op voorwaarde dat betrokken werknemers voldoende bescherming krijgen voor veiligheid en gezondheid. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de specifieke risico's in deze sector.

Slotbepalingen
De lidstaten moesten hun nationale wetgeving uiterlijk 3 december 1994 aan deze richtlijnen hebben aangepast.

Bijlage
De bijlage met minimumvoorschriften kent drie delen. In deel A staan de gemeenschappelijke minimumvoorschriften voor winningsindustrieën in dagbouw of ondergrondse en bovengrondse bijgebouwen.
In deel B staan de speciale minimumvoorschriften voor winningsindustrieën in dagbouw.
In deel C staan de speciale voorschriften voor ondergrondse winningsindustrieën.
De tekst van de richtlijn en de bijlagen is gepubliceerd in het EG-Publikatieblad 1992, l-404.

6. NAWOORD

Een belangwekkende vraag aan het eind van deze uitgave is, welke gevolgen de EU-richtlijnen hebben voor de arbeidsomstandigheden in Nederland. Moet de Nederlandse wetgeving veranderen? Gaat de kwaliteit van de Nederlandse arbeidsomstandigheden omlaag naar een Europees gemiddelde? Bij de beantwoording in kort bestek van deze vragen passeren de hoofdzaken nog eens de revue.

6.1 VERANDERT DE NEDERLANDSE WETGEVING?

Een flink aantal onderwerpen die in de EU-richtlijnen voor arbeidsomstandigheden aan de orde komen, zijn voor een belangrijk deel al geregeld in met name de Arbowet of in de hierop gebaseerde besluiten en regelingen. Toch verandert de Nederlandse Arbowetgeving.

Zo heeft bijvoorbeeld de Kaderrichtlijn ervoor gezorgd dat de Arbowet op een aantal punten aangevuld of gewijzigd moest worden. Deze punten betreffen met name:
- de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- de uitbreiding van de deskundige (arbo)ondersteuning;
- de uitbreiding van de mogelijkheden tot arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- de organisatie van de bedrijfshulpverlening.

Daarnaast hebben een aantal bijzondere richtlijnen tot gevolg dat nieuwe besluiten gemaakt moesten worden, of dat bestaande besluiten gewijzigd moesten worden. De Nederlandse arbowetgeving zal binnen afzienbare tijd behoorlijk vereenvoudigd worden. Naast het feit dat de Arbowet wordt opgeschoond, komt er op korte termijn al één groot besluit, waarin de ruim 1200 huidige bepalingen uit alle 38 veiligheids- en arbo-besluiten worden opgenomen. De bepalingen worden daarin naar onderwerp gerangschikt, zodat alle verboden, voorschriften en uitzonderingen over een bepaald onderwerp in één hoofdstuk bij elkaar staan. Ieder hoofdstuk geldt in principe voor alle bedrijven en voor alle categorieën werknemers. Deze indeling sluit aan bij de structuur van de EU-richtlijnen. In de NIA-juridische reeks verschijnt een nieuwe uitgave over dit Arbeidsomstandighedenbesluit.

6.2 WORDT DE KWALITEIT VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN NEDERLAND MINDER?

Aanpassing aan de EU-richtlijnen mag in geen enkel opzicht leiden tot niveauvermindering van de Nederlandse arbeidsomstandigheden.
Daar zijn verschillende redenen voor:
- Het niveau dat de richtlijnen voorschrijven kan zeker niet laag genoemd worden. Weliswaar zijn er op onderdelen verschillen met Nederlandse regelingen, maar gemiddeld is er geen groot niveauverschil tussen de Nederlandse regelingen en die van de EU.
- Het EEG-verdrag en de richtlijnen zelf staan toe dat er naar boven toe van afgeweken wordt. Bij meerdere richtlijnen wordt in de overwegingen gezegd, dat de richtlijn niet gebruikt mag worden als argument om het niveau in een bepaald land te verlagen.

- De EU-richtlijnen gelden voor de overheid, en ze zijn niet bindend voor burgers en bedrijven. Voor burgers en bedrijven gelden de Nederlandse wetgeving. Zij hebben niet het recht zich te beroepen op EU-richtlijnen om zodoende de arbeidsomstandigheden anders te regelen dan de Nederlandse wet voorschrijft.

6.3 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN HET VRIJE VERKEER VAN PERSONEN, GOEDEREN, DIENSTEN EN KAPITAAL

Bij diverse gelegenheden (onder andere in kranten en tijdschriften) blijken de mensen zich zorgen te maken over de hoge kosten die het bedrijfsleven moet maken om te voldoen aan de hoge Arbowet-voorschriften in Nederland. Zijn deze voorschriften strenger dan die in andere landen, dan betekent dat een verslechtering van de Nederlandse concurrentiepositie.
Het beeld dat uit onderzoek naar voren komt is echter wat genuanceerder: Arbo-maatregelen kosten niet alleen geld, ze leveren ook geld op.

Het EEG-verdrag hecht overigens grote waarde aan arbeidsomstandigheden. Het beschouwt de zorg ervoor als een doel op zich, dat niet ondergeschikt gemaakt mag worden aan zuiver economische overwegingen. In dit verband is van belang dat er verschillende soorten richtlijnen zijn voor de verschillende doelen.
De harmonisatierichtlijnen zijn er om het vrije verkeer te bevorderen. Geen EU-land mag van die harmonisatierichtlijnen afwijken. De kwaliteit van de arbeidsomstandigheden wordt bevorderd met minimumrichtlijnen, waar juist wel in gunstige zin van afgeweken mag worden.

Dat verschil is ook in een ander opzicht van belang:
- Produktveiligheidseisen worden consequent ondergebracht in harmonisatierichtlijnen. Dat geldt ook voor machines en persoonlijke beschermingsmiddelen. In dat opzicht worden alle EU-landen gelijk behandeld.
- Wat betreft de arbeidsomstandigheden schrijft de EU voor dat er op allerlei manieren zorg en aandacht voor moet zijn. Dat wordt vooral uitgedrukt in organisatorische maatregelen, en in beschikbaarheid van voorzieningen, diensten en middelen (die op hun beurt weer aan harmonisatierichtlijnen onderworpen zijn).

Zo vullen de harmonisatierichtlijnen (produktveiligheidsrichtlijnen) en de richtlijnen op het gebied van de arbeidsomstandigheden elkaar aan.

7. BIJLAGEN

7.1 DE BELANGRIJKSTE BEPALINGEN VAN HET EEG-VERDRAG IN VERBAND MET ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 2. De Gemeenschap heeft tot taak, door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de tenuitvoerlegging van het gemeenschappelijk beleid of de gemeenschappelijke activiteiten, bedoeld in de artikelen 3 en 3A, het bevorderen van een harmonische en evenwichtige ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap, een duurzame en niet-inflatoire groei met inachtneming van het milieu, een hoge graad van convergentie van de economische prestaties, een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, een verbetering van de levensstandaard en van de kwaliteit van het bestaan, de economische en sociale samenhang en de solidariteit tussen de Lid-staten.

Artikel 7a. De Gemeenschap stelt de maatregelen vast die ertoe bestemd zijn de interne markt geleidelijk tot stand te brengen in de loop van een periode die eindigt op 31 december 1992 (...). De interne markt omvat een ruimte zonder binnengrenzen waarin het vrije verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal is gewaarborgd volgens de bepalingen van dit Verdrag.

Artikel 36. De bepalingen van de artikelen 30 tot en met 34 vormen geen beletsel voor verboden of beperkingen van invoer, uitvoer of doorvoer, welke gerechtvaardigd zijn uit hoofde van bescherming van de openbare zedelijkheid, de openbare orde, de openbare veiligheid, de gezondheid en het leven van personen, dieren of planten, het nationaal artistiek, historisch en archeologisch bezit, of uit hoofde van bescherming van het industriële en commerciële eigendom. Deze verboden of beperkingen mogen echter geen middel tot willekeurige discriminatie noch een verkapte beperking van de handel tussen de Lid-Staten vormen.

Artikel 100a.

1. In afwijking van artikel 100 en tenzij in dit Verdrag anders is bepaald, zijn de volgende bepalingen van toepassing voor de verwezenlijking van de doeleinden van artikel 7A. De Raad stelt volgens de procedure van artikel 189B en na raadpleging van het Economische en Sociaal Comité de maatregelen vast inzake de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuurlijke bepalingen van de Lid-Staten die de instelling en de werking van de interne markt betreffen.

2. Lid 1 is niet van toepassing op de fiscale bepalingen, op de bepalingen inzake het vrije verkeer van personen en op de bepalingen inzake de rechten en belangen van werknemers.

3. De Commissie zal bij haar in lid 1 bedoelde voorstellen op het gebied van de volksgezondheid, de veiligheid, de milieubescherming en de consumentenbescherming uitgaan van een hoog beschermingsniveau.

4. Wanneer een Lid-Staat, nadat de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen een harmonisatiemaatregel heeft genomen, het noodzakelijk acht nationale bepalingen toe te passen die hun rechtvaardiging vinden in gewichtige eisen als bedoeld in artikel 36 of verband houdend met de bescherming van het arbeidsmilieu of het milieu, geeft hij daarvan kennis aan de Commissie.

De Commissie bevestigt de betrokken bepalingen nadat zij heeft nagegaan dat zij geen middel tot willekeurige discriminatie noch een verkapte beperking van de handel tussen de Lid-Staten vormen.(...)

Artikel 118a. 1. De Lid-Staten beijveren zich om de verbetering van met name het arbeidsmilieu te bevorderen, ten einde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, en stellen zich de harmonisatie bij de verbetering van de op dit gebied bestaande omstandigheden ten doel.

2. Ten einde bij te dragen tot de verwezenlijking van de in lid 1 beoogde doelstelling, stelt de Raad volgens de procedure van artikel 189C en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité, door middel van richtlijnen de minimumvoorschriften vast die geleidelijk zullen worden toegepast, met inachtneming van de in elke van de Lid-Staten bestaande omstandigheden en technische voorschriften.

3. De uit hoofde van dit artikel vastgestelde bepalingen beletten niet dat een Lid-Staat maatregelen voor een hogere graad van bescherming van de arbeidsomstandigheden handhaaft en treft welke met dit Verdrag verenigbaar zijn.

Artikel 130a. Ten einde de harmonische ontwikkeling van de Gemeenschap in haar geheel te bevorderen, ontwikkelt en vervolgt de Gemeenschap haar optreden gericht op het versterken van de economische en sociale samenhang. De Gemeenschap stelt zich in het bijzonder ten doel, de verschillen tussen de ontwikkelingsniveaus van de onderscheidende regio's en de achterstand van de minst begunstigde regio's, met inbegrip van de plattelandsgebieden, te verkleinen.

7.2 DE CELEX-DATABANK

Sinds 1 oktober 1989 bestaat er een juridische databank met betrekking tot de Europese Gemeenschappen, die CELEX wordt genoemd. Deze bevat informatie over Europese verdragen, rechtspraak en voorbereidende besluiten. Via de host-organisatie in Nederland, het RCC, is het mogelijk om op vrijwel ieder moment on line in CELEX te zoeken.

Voor alle deelbestanden van CELEX geldt dat nieuwe documenten uiterlijk vijf weken na verschijning zijn opgenomen. Voor sommige bestanden is deze termijn zelfs twee weken. Een groot deel van de opgeslagen documenten is integraal in de CELEX-databank opgenomen. Van andere documenten zijn op z'n minst de volledige titel en een beschrijving of samenvatting gegeven.

CELEX geeft een volledig overzicht van de wetgeving op Europees niveau. De voorstellen van de Commissie, de voorbereidende besluiten van de Raad, de tussentijdse adviezen van Raad en Parlement, zowel als de uiteindelijke wetgeving zijn opgenomen in de CELEX-databank. Daarnaast geeft CELEX informatie over afgesloten verdragen en uitspraken van het Europese Hof van Justitie.

Voor het raadplegen van de on line CELEX-databank zijn een personal computer (of terminal) en een modem nodig.
Mocht u meer willen weten over deze databank, neemt u dan contact op met het RCC, Fauststraat 1, 7323 BA Apeldoorn, tel. (055) 77 88 22.
Tevens kunt u een zoekactie in de CELEX-databank laten uitvoeren door het informatiecentrum van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, tel. (020) 54 98 444.

7.3 ADRESSENLIJST

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Anna van Hannoverstraat 4
Postbus 90804
2509 LV Den Haag
Telefoon (070) 33 34 444
Telefax (070) 33 34 033

Bureau Nederland van de Commissie van de Europese Gemeenschappen
Korte Vijverberg 5
Postbus 30465
2500 GL Den Haag
Telefoon (070) 34 69 326
Telex 31094 eurco nl
Telefax (070) 36 46 619

Stichting Europa Centrum
Alexanderstraat 2
Postbus 30402
2500 GK Den Haag
Telefoon (070) 36 02 273
Telefax (070) 356 33 48

Interdisciplinair Studiegroep Europese Integratie (ISEI)
Secretariaat
Alexanderstraat 2
Postbus 30402
2500 GK Den Haag
Telefoon (070) 36 02 273
Telefax (070) 356 33 48

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA
Informatiecentrum
De Boelelaan 30
Postbus 75665
1070 AR Amsterdam
Telefoon (020) 54 98 444
Telefax (020) 64 62 310

EUROPESE DOCUMENTATIECENTRA

Europees Documentatiecentrum
Hugo de Grootstraat 27
Postbus 9520
2300 RA Leiden
Telefoon (071) 27 75 34

Juridische Bibliotheek van de Rijksuniversiteit Utrecht
Janskerkhof 3
3512 BK Utrecht
Telefoon (030) 39 30 38

Europa Instituut van de Universiteit van Amsterdam
Turfdraagsterpad 1
Postbus 19123
1000 GC Amsterdam
Telefoon (020) 52 52 952 / 52 52 161

Raad der Europese Gemeenten en Regio's
Batterijstraat 36a
6211 SJ Maastricht
Telefoon (043) 25 02 45
Telefax (043) 21 77 42

T.M.C. Asser-Instituut
Alexanderstraat 20-22
2514 JM Den Haag
Telefoon (070) 34 20 382
Telefax (070) 34 20 359

Bibliotheek Economie/Recht van de Vrije Universiteit
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam
Telefoon (020) 54 83 758/54 87 068

Centrale Bibliotheek Erasmus Universiteit
Burgemeester Oudlaan 50
3062 PA Rotterdam
Telefoon (010) 40 81 201

Bibliotheek Juridische Faculteit van de Rijksuniversiteit Groningen
Gebouw 'Harmonie'
Oude Kijk in 't Jatstraat 26
9712 EK Groningen
Telefoon (050) 63 56 64

Documentatiecentrum voor Internationale en Statistieken Collecties (DISC)
Katholieke Universiteit van Brabant
Warandelaan 2
5037 GC Tilburg
Telefoon (013) 66 22 13

Leeuwenborch Bibliotheek Landbouw Universiteit
Hollandseweg 1
6706 KN Wageningen
Telefoon (08370) 82 493/82 461

Europees Documentatie Centrum Universiteit Twente
Drienerbeeklaan 5
Postbus 217
7500 AE Enschede
Telefoon (053) 89 22 42

Europees Instituut voor Bestuurskunde
O.L. Vrouweplein 22
6211 HE Maastricht
Telefoon (043) 29 62 22
Telefax (043) 29 62 96

Bibliotheek Juridische Faculteit Katholieke Universiteit Nijmegen
Thomas van Aquinostraat 6
Postbus 9049
6500 KK Nijmegen
Telefoon (080) 61 25 18

EG-ADVIESCENTRA VOOR ONDERNEMINGEN

EG-Adviescentrum Diemen
p/a Instituut Midden- en Kleinbedrijf
Dalsteindreef 9
Postbus 112
1112 XC Diemen
Telefoon (020) 69 01 071
Telefax (020) 69 53 231

EG-Adviescentrum Zuid-Nederland
Pettelaarpark 10
5216 PD Den Bosch
Telefoon (073) 87 44 11
Telefax (073) 12 32 10

Euro Info Centre Nederland, in samenwerking met Bureau EU-Liaison
Bezuidenhoutseweg 151
Postbus 20101
2500 EC Den Haag
Telefoon (070) 37 98 811
Telefax (070) 37 97 878

7.4 LITERATUUR

P.M. de Vlaming, Arbeidsomstandigheden krijgen in Europa de aandacht die ze verdienen; harmonisatie van gezondheids- en veiligheidsomstandigheden in Europa na 1992. In: PT werktuigbouw 47 (1992) nr. 5.

Advies inzake de wijziging van de arbeidsomstandighedenwet in verband met de uitvoering van de EG-Kaderrichtlijn van 12 juni 1989. Zoetermeer: Arboraad, 1992, 121 blz. Arboraad 71.

C. J. Vos, Nationaal Arbo-beleid steeds meer door Brussel bepaald. In: Gids voor personeelsmanagement 71 (1992) nr. 2).

H.G. de Gier, Arbeidsomstandighedenrecht in Europees perspectief; implementatie van EG-richtlijnen op het vlak van arbeidsomstandigheden en produktveiligheid. Deventer: Kluwer, 1991. Sociaal- en arbeidsrechtelijke reeks 27.

Europese almanak. Den Haag: Europese Commissie, Bureau Nederland, 1993.

H.E.M. van Huystee, Europa negentientweeënnegentig: de sociale dimensie; de meest voorkomende vragen over de sociale gevolgen van de Europese eenwording. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1990.

C.J. Vos en H.G. de Gier, Marges voor nationaal arbobeleid zullen snel kleiner worden; hoe gaat Europa na 1992 verder? In: Arbeidsomstandigheden 68 (1992) nr. 10.

C.J. Vos, Europese regelgeving inzake veiligheid en gezondheid. In: NVVK-Info 2 (1993) nr. 2.

W. Albeda, Sociale dimensie van Europa. In: Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 9 (1993), nr. 1.

P. Voskamp, EG-richtlijn beeldschermwerk in de Arbowet ingevoerd. In: Arbo-magazine 9 (1993) nr. 1.

L. Pracht, Europa in cijfers, derde druk. Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen (Eurostat). Luxemburg: Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, 1992.

Groenboek, Europees sociaal beleid; opties voor de Unie.
Luxemburg: Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, 1993.

NIA-JURIDISCHE REEKS

De volgende uitgaven kunnen besteld worden bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, afdeling Verkoop, telefoon (020) 54 98 404/465/505 of fax (020) 64 43 102.

De Arbowet compleet
Toelichting, wettekst, literatuur, register
J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Vijfde gewijzigde druk, mei 1994, 108 blz.
Prijs *f* 22,50.

Het Veiligheidsbesluit Restgroepen
Complete tekst/toelichting/adressen/register
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Tweede gewijzigde druk, mei 1993, 79 blz.
Prijs *f* 17,50.

Het Veiligheidsbesluit Fabrieken of Werkplaatsen
Complete tekst/toelichting/adressen/register
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Vierde gewijzigde druk, juni 1994, 120 blz.
Prijs: *f* 27,-.

Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid
Wetgeving en jurisprudentie
S. Foks, J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Eerste druk, juni 1994, 56 blz.
Prijs *f* 17,50.

Arbobesluiten
Een overzicht van uitvoeringsbesluiten op grond van artikel 24 Arbowet
M.C. Akkermans, J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Eerste druk, juni 1994, 100 blz.
Prijs *f* 27,-.

Arbowet onder de loep
Arbeidsomstandigheden en medezeggenschap
J.H. Kwantes en L. Hoogendijk
Eerste druk, maart 1994, 120 blz.
Prijs *f* 26,-.

Rijksoverheid en Arbowet
Taken en verantwoordelijkheden bij het invoeren van arbobeleid
L. Hoogendijk
Eerste druk, april 1992, 74 blz.
Prijs *f* 30,-.

Het Arbobesluit compleet
Wettekst, toelichting, bijlagen
J.H. Kwantes en M. Spinhoven-Hennis
Eerste druk, oktober 1994, 242 blz.
Prijs *f* 32,50

De invloed van de Europese Unie neemt toe, ook waar het de zorg voor arbeidsomstandigheden betreft. De EU hecht grote waarde aan arbeidsomstandigheden en hoopt dat de lidstaten hogere eisen hanteren dan de Europese minimumvoorschriften verplichten.
Nog steeds komen er nieuwe EG-richtlijnen uit Brussel, die de Nederlandse overheid dwingen ook de Arbowet op onderdelen aan te passen. Wat betekenen deze EG-richtlijnen voor Nederland? Hoe moet onze wetgeving veranderen? Zal de kwaliteit van de Nederlandse arbeidsomstandigheden dalen naar een Europees gemiddelde? Deze uitgave licht dit toe, zodat u bent voorbereid op de komende Nederlandse arbo-regelgeving. In deze vijfde druk zijn vijf nieuwe EG-richtlijnen toegevoegd: Bescherming van jongeren op het werk; Arbeidstijden; Vervoer en arbeidsplaatsen vervoermiddelen; Delfstoffenwinning met boringen; Vissersvaartuigen.

Naast de uitgebreide toelichting op de richtlijnen, gaat de tekst in op betekenis en totstandkoming van de richtlijnen. Hoe is de juridische structuur van 'Europa'? Welke instanties maken deze arbo-richtlijnen. In de bijlagen vindt u een overzicht van relevante literatuur en adressen.

DE NIA JURIDISCHE REEKS BESTAAT VERDER UIT:

- De Arbowet compleet: de volledige laatste versie van deze wet toegelicht, van toepassing op vrijwel elke arbeidssituatie.
- Het Veiligheidsbesluit Restgroepen: van belang voor ondermeer de dienstensector, gezondheidszorg, detailhandel en horeca.
- Het Veiligheidsbesluit Fabrieken of Werkplaatsen: concrete eisen gesteld aan industriële activiteiten.
- Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid: wetgeving en jurisprudentie.
- Arbobesluiten: EG-richtlijnen vertaald naar Nederlandse wetgeving.
- Het (ontwerp) Arbobesluit compleet: tekst en uitleg van het nieuwe ontwerp-besluit voor arbeidsomstandigheden.

Aangezien wet- en regelgeving rondom arbeidsomstandigheden zich blijven ontwikkelen, zullen in deze serie steeds herdrukken verschijnen. Wie verzekerd wil zijn van de laatste stand van zaken, kan daarom een abonnement nemen. Voor prijzen, abonnement en bestelwijze, zie meegehechte antwoordkaart.

NIA