

Vakbeweging en gevaarlijke stoffen op het werk

Jan Verhagen interviewt Wim van Veelen (Zoom-interview 12 juli 2022)

Wim van Veelen werkte onder meer bij FNV Bureau Beroepsziekten, en is thans werkzaam bij de FNV. Hij is werknemersvertegenwoordiger in de SER-subcommissie GSW en vakbondsvertegenwoordiger in diverse Europese arbeidsomstandighedengremia.

JV: Het is toch wel schokkend: op 27 juni 2022 een feestelijke bijeenkomst om de start van Lexces aan te kondigen, en minder dan een week later zet de FNV zijn medewerking aan de GSW stop. waar komt dit ineens vandaan?

WvV:

Dat stopzetten van werkzaamheden in de GSW is er niet ineens. Het idee ligt al anderhalf tot twee jaar te rijpen. Er waren jaren dat de samenwerking met werkgevers zo moeizaam was, dat we in een jaar tijd niet één grenswaarde meer vaststelden. Dat is het afgelopen jaar overigens beter gegaan, er zijn enkele grenswaarden afgesproken. Onder leiding van Saskia Klosse en met Dick Heederik als technisch adviseur lopen trajecten tegenwoordig best aardig, en komen er ook weer nieuwe grenswaarden. Probleem is alleen: we spreken dan wel mooie grenswaarden af, maar wie houdt zich er aan? Wat doen bedrijven ermee? Plegen ze de noodzakelijke investeringen? En wie handhaaft die grenswaarden?



Wim van Veelen

JV: Toch is het traject van gezondheidsadvies naar grenswaarde al jarenlang een probleem. Zielhuis in 1991...zie de conferentiebundel. Ik heb dat ook begrepen vanuit de FNV de afgelopen jaren: werkgevers liggen dwars, ook op niveau van de commissie, waardoor het niet opschiet met het vaststellen van grenswaarden. Maar de redenen voor het stopzetten gaan vooral over de praktijk, niet over de commissie.

WvV: De snelheid waarmee grenswaarden tot stand komen, en de doorlooptijd tussen gezondheidsadvies en definitieve grenswaarde is erg afhankelijk van de vraag om welke stof het gaat. Als je in een jaar maar twee grenswaarden afspreekt, maar het gevolg is dat honderdduizenden werknemers daardoor beter beschermd worden, dan is dat eigenlijk een goed resultaat. Maar als je 15 grenswaarden vaststelt voor stoffen waar maar een handvol werknemers aan wordt blootgesteld, dan is het aantal grenswaarden in een jaar wel hoger, maar het aantal werknemers wat je daarmee beschermt veel lager. Dat zijn allemaal afwegingen die het moeilijk maken om te zeggen 'succesvol of niet'.

Niet succesvol is in mijn ogen een commissie waarbij je voortdurend de indruk hebt dat werkgevers het niet zo nauw nemen, je in de onderhandelingen om de tuin proberen te leiden, bij voorbaat roepen dat de streefwaarde nooit te halen valt, en de verbodswaarde, dat is de absolute bodem, als grenswaarde willen aanhouden. Zonder serieus te kijken naar de informatie die vanuit de bedrijven zelf is gekomen. Daarmee wekken ze bij ons weerstand: ze willen kennelijk niet, alleen op de meest eenvoudige manier er vanaf komen.

Terwijl de bedoeling anders is: de wet vraagt om verdere minimalisering als dat technisch mogelijk is. Wat de bedrijven aan informatie aanleveren gaat niet over 'wat is technisch haalbaar', maar ze geven alleen een overzicht wat ze er op dit moment aan doen om met een bepaalde stof zo veilig mogelijk te werken: de stand van zaken. Op het aspect 'wat is technisch haalbaar' krijgen we dus geen antwoord.

De werkgeversboodschap is: 'we doen al zo ontzettend ons best, het halen van die verbodswaarde - de bodem - wordt al een hele klus, laat staan die malle streefwaarde van de Gezondheidsraad'. Het is heel frustrerend om dat keer op keer te horen, en dat roept de vraag op: waarom zitten we hier

steeds bij elkaar, als we elke keer de zin van de werkgevers moeten doen, en er niet, op basis van goede informatie, gediscussieerd kan worden over wat echt haalbaar is? Bovendien horen we niet eens wat bedrijven écht in de praktijk doen. Daarvoor zitten wij teveel in een ivoren toren. Daarvoor zul je dus de praktijk in moeten...

En dan heb je dus werknemers nodig die in die bedrijven zelf werkzaam zijn, en met die praktijk geconfronteerd worden. Maar het is lastig om aan een gemiddelde werknemer te vragen, of die denkt dat de technisch haalbare mogelijkheden ook echt worden ingezet.

Denk aan PAK's bij Tata, of dieselemissie in een garage of aan ChroomVI bij het werken aan treinen of vliegtuigen...het is ook voor werknemers niet eenvoudig. Daar heb je vaak meer technisch-deskundige mensen voor nodig, arbeidshygiënisten of arbeidsinspecteurs. Die hebben de technische kennis, en wat komen zij tegen? Maar die doen in dit traject niet mee.

Deze subcommissie heeft de aura 'heel erg ingewikkeld', wat een van de oorzaken is dat mensen - ook ik zelf - er vaak langer in zitten dan eigenlijk goed is. Chemische stoffen heeft eigenlijk altijd een aandachtstreepje minder gehad dan veel andere arbeidsrisico's. Het idee bestaat dat je heel veel verstand moet hebben van chemische stoffen, dat je als het ware toxicoloog moet zijn om mee te kunnen praten. Maar daarover gaat het eigenlijk niet in de subcommissie. Het is vooral onderhandelen om te bepalen op basis van welke informatie je kunt beslissen welke grenswaarde van een bepaalde stof acceptabel is. Voor de gezondheid van werknemers, maar ook op haalbaarheid qua vereiste investeringen. Dat gebeurt op basis van een advies dat de Gezondheidsraad eerst heeft uitgebracht. Daarbij gaat het in deze commissie altijd over kankerverwekkende stoffen zonder een zogenaamde drempelwaarde. Een drempelwaarde is een grenswaarde die je voor bepaalde kankerverwekkende stoffen kunt bepalen en als die grenswaarde is vastgesteld, weet je dus precies onder welke getalswaarde het veilig is of niet. Zit je onder zo'n grenswaarde, dan weet je zeker dat er geen gevaar is voor de gezondheid. In deze SER commissie gaat het over kankerverwekkende stoffen zonder zo'n drempel. Eigenlijk is iedere blootstelling potentieel gevaarlijk. Daarom staan er in rapporten van de Gezondheidsraad twee waarden:

- een streefwaarde: waarbij de blootstelling zo laag is dat je kunt spreken van een veilige concentratie van een stof en dus een veilige en extreem lage blootstelling aan die stof voor werknemers.
- en een verbodswaarde, de absolute bodem: hier is de blootstelling voor werknemers hoger en niet optimaal, de kans om ziek te worden is hier nog steeds erg klein; is de concentratie van een stof in de werksituatie hoger dan deze verbodswaarde, dan is het einde verhaal.

Het advies van de subcommissie moet altijd tussen die twee waarden in liggen. Vaak is de streefwaarde zo streng dat je van werkgevers moeilijk kunt verwachten dat ze daar ineens aan voldoen. Dat vereist dan dusdanige investeringen, daar hebben ze het geld niet voor. Dat betekent dat er vaak een lagere grenswaarde wordt geadviseerd dan die streefwaarde én dat er vaak een overgangstermijn wordt genoemd, voor dat een grenswaarde in werking treedt, om werkgevers de tijd te geven aan hun verplichtingen te voldoen. Denk aan diesel: we zitten nu op 10 microgram/m³, en zijn daarmee de laagste van Europa. Als je de 0,001 microgram streefwaarde van de Gezondheidsraad ziet...dat is geen haalbare kaart. Die 10 microgram is voor velen, bv veel vissers, al een enorme uitdaging.

JV: Jij benadrukt het belang van het horen van ter zake kundige werknemers. In een ander interview is dat ook aan de orde geweest. En dan bots je op een dilemma: enerzijds is die praktijkkennis en ervaring van werknemers nodig, anderzijds hebben wij vandaag de dag in onze achterban onvoldoende mensen die een dergelijke rol zouden kunnen vervullen. In dat andere interview constateerden we twee dingen: a) de kwaliteit van onze kaderleden op dit gebied is minder dan 20-30 jaar geleden, daar moeten we wat aan doen en b) de FNV heeft een arbonetwerk van rond de 1000 leden, waaronder ook veiligheidskundigen, arbeidshygiënisten en preventiemedewerkers. Misschien is die bron van kennis er wel in onze achterban, maar weten we hem niet aan te boren?

In 2015-2016 of daaromtrent is vanuit de werknemersdelegatie geprobeerd de vakbondsachterban te betrekken bij de haalbaarheidstoets. Mij staat mij dat dat geen succes was.

WvV: We hebben dat gedaan. We wilden een tegenwoord hebben tegen werkgeversinformatie. Dus probeerden we praktijkinformatie via de achterban te verzamelen. Bv wat is hun ervaring, worden ze voldoende beschermd, welke voorlichting hebben ze gehad e.d.

We hebben daartoe zelfs een website geopend, waarin men informatie kwijt kon, vragenlijsten konden uitdraaien. Maar dat leverde onvoldoende bruikbare informatie op. Een andere mogelijkheid is werknemers vragen de mensen in het bedrijf te benaderen die er wel verstand van hebben, en hen de vragen voor te leggen. Bv de arbeidshygiënist, bedrijfsarts of veiligheidkundige die ons kan uitleggen of de getroffen beschermende maatregelen voldoende zijn. Die mensen zouden wij moeten kunnen mobiliseren.

Maar ja, we hebben de arbodienstverlening de afgelopen 30 jaar zodanig geprivatiseerd dat al die deskundigen ook een bepaalde pet op hebben, niet makkelijk denken vanuit werknemersstandpunt, omdat ze gecontracteerd worden door werkgevers. De mogelijke oplossing voor het probleem om betrouwbare haalbaarheidsinformatie te verzamelen, is dus zelf ook weer een probleem, geworden. Dat maakt het zo ingewikkeld, en daarom is het m.i. toen niet goed van de grond gekomen.

JV: Wanneer was dat allemaal (ongeveer)

WvV: Ik denk dat dit ergens tussen 2010 en 2014 geweest is. Toen hebben we met een groepje mensen gekeken wat we konden doen om het halen van informatie uit de eigen clubs te verbeteren. Het zag er allemaal keurig uit, eigen website, vragenlijsten en zo, er was zelfs subsidie voor vanuit SZW, dus daaraan lag het niet. Toch werkte het niet goed. Ook in onze eigen kring ging het niet vanzelf: deels ben je afhankelijk van vakbondsbestuurders, die dat ook niet allemaal even makkelijk oppakken. Vervolgens heb je mensen in het bedrijf zelf nodig, (kader)leden, die dat ook weer moeten kunnen oppakken. Volgende schakel is dan richting arbodiensten, arbeidshygiënisten, die je iets kan vertellen over het bedrijf. Die stappen hebben we niet goed kunnen zetten.

JV: zijn er wellicht mogelijkheden om het Netwerk Arbo FNV, rond de 1000 leden, waaronder een aantal veiligheidkundigen en arbeidshygiënisten, beter te benutten?

WvV: Punt is ook dat je van je eigen achterban verschillende verhalen krijgt: van 'volstrekt onhaalbaar' tot 'precies goed' tot 'er kan veel meer', je krijgt een wirwar aan verhalen, en dat maakt het ook extra moeilijk: welke kant kies je?

JV: Op de FNV-website staat: 'er is al decennialang geen vooruitgang bij werkgevers'. Je hebt al aangegeven waar we dat aan af kunnen meten. Er bestond het beeld dat het traject van Gezondheidsraad-advies tot grenswaarde zo lang was. Er is toen voorjaar 21 een FNV-brief naar toenmalig minister van SZW Wouter Koolmees gegaan. Dat was toen het project HONS al een aantal maanden liep. Een project dat er best kansrijk uitziet...

Wat is het effect dat je kort voor de opleverdatum - oktober 2022 - de stekker uit het hele GSW-gebeuren trekt? Is dat wel handig qua timing?

WvV: Het juiste moment kiezen is *altijd* lastig. Er zijn altijd wel redenen om te zeggen 'laten we nog even wachten' vooraleer een belangrijke beslissing te nemen. Dit was er ook zo een. Want we zijn nu met HONS (haalbaarheidsonderzoek nieuwe stijl) bezig, en dat ziet er goed uit. Er wordt een protocol gebouwd waarmee bedrijven geprotocolleerd hun informatie moeten aanleveren, en als ze dat niet doen worden ze niet meegenomen in de verdere procedure. Maar wat me opviel was dat werkgevers ook nu alweer begonnen te schuiven met het oorspronkelijke idee. Die zeiden nu alweer: 'als de informatie niet helemaal klopt, maar wel voor een groot deel, dan is het toch wel bruikbaar.' Verder kun je natuurlijk een prachtig protocol maken, maar nog steeds zijn het de bedrijven die je hun informatie toesturen. Die informatie moet op een of andere manier beoordeeld worden door anderen. Die anderen, dat zijn dan bv de leden van in een expertcommissie, zoals wij die willen. Net zo goed als er bij de VWA ook zo'n expertcommissie is die informatie checked voor er een advies wordt gegeven.

Tot slot vinden we dat HONS best kan leiden tot vooruitgang in normstelling, maar nog steeds is er geen garantie dat de Arbeidsinspectie iets gaat doen met zo'n grenswaarde. We kunnen prima grenswaarden afspreken, met of zonder HONS, maar waar het ons om gaat is dat het mee-ontwikkelen van een wet zinloos is als er geen handhaving aan vast zit. Net zo zinloos handhavers zonder wet op pad sturen: het een kan niet zonder het ander. Als dat onduidelijk is, die handhaving, dan is dat voor ons reden om hierover eerst duidelijkheid te eisen. Het is raar om een nieuwe methode te ontwikkelen waar dan geen aangepaste rol van andere betrokken verantwoordelijken bij past. Normaal zou zijn dat onderdeel van een advies van de GSW zou zijn welke activiteiten daarna door de inspectie zouden worden ter hand genomen: monitoren van zo'n stof, in kleine, middelgrote en grote bedrijven gedurende vier jaar. Zodat ook de inspectie bij een herbeoordeling na vier jaar een bijdrage levert aan de vraag 'wat is technisch mogelijk'. Kan die grenswaarde niet verder omlaag, omdat we al op een goed niveau zitten? Of kan hij juist wel omlaag omdat er nog veel meer mogelijk is?. Dat stuk mist in de aanpak, juist dat wilden we erbij hebben, en dat kregen we niet. Doorgaan met HONS levert dan geen bijdrage aan deze inzet van onze kant.

JV: We kijken terug naar je beginperiode in die subcommissie. Hoe kwam je daar terecht, Zijn er highlights en dieptepunten te noemen?

WvV: De vakcentrale FNV was verantwoordelijk voor beleid en lobbywerk in Nederland en Europa. Ik volgde Marcel Wilders op, die er namens de vakcentrale inzat. Namens Industriebond FNV, en later namens FNV Bondgenoten was dat toen Paul Ulenbelt.

Cor Inja, mijn teamleider, ging er van uit dat ik in die commissie zou gaan zitten. "Hier heb je de dossiers van Marcel, bekijk die eens, veel plezier ermee." Zo ging het ongeveer. Het bleek te gaan om kasten vol dossiermappen. Ik ben begonnen met 80%, waar ik toch geen wijs uit kon worden, weg te gooien. Vanuit Bondgenoten kwam in 2002 Heidi Timmermans in de grenswaardencommissie. Hans Brokamp, destijds hoofd van het SER-secretariaat, legde ons uit wat we in de commissie konden verwachten, vertelde dat de vakcentrale, dus ik, woordvoerder namens de werknemers was. Ik wist weinig van gevaarlijke stoffen, heb een pak bij C&A gekocht, en ben naar de eerste vergadering gegaan. Allemaal keurige heren, in 10 keer duurdere pakken dan dat van mij. Handjes geven, en daar begon het. Er kwam een stof aan de orde, en op een gegeven moment vraagt de voorzitter: "Wat is de mening hierover van de woordvoerder namens de vakbonden?" Er viel een lange stilte, er werd naar mij gekeken. Zo begon het en ik voelde me daar helemaal niet prettig bij. Ik heb me daarna als een gek ingelezen en ingegraven in al die dossiers.

Maar ik kwam er ook achter dat de werkgevers vooral hele lange betogen hielden, maar eigenlijk niets zeiden. Aan werkgeverskant had ik toen te maken met Bob Koning, hij kwam uit het onderwijs, en die was heel erg goed in het vertellen van lange verhalen die in wezen nergens over gingen. Waarmee hij verhulde dat hij er ook niks van wist. Steeds vaker vroeg ik hem dan: "Bob wil je dit nog eens herhalen, want ik begrijp niet zo goed wat je hiermee zegt". Daar werd hij dan heel zenuwachtig van...want hij wist het zelf ook niet.

Mede dankzij Heidi Timmermans, van oorsprong arbeidshygiënist, en Pieter van Broekhuizen, die ik ook voor die commissie gevraagd had, begon ik zo een voorsprong te krijgen. Zij hebben me op sleeptouw genomen en me in een betrekkelijk korte zover gekregen dat ik aardig mee kon doen. Met ook Ad Pantus, kaderlid van DSM daarbij, begonnen we na enige tijd toch wel een goed team te worden. Pieter had, als man van de chemiewinkel veel kennis van stoffen in bedrijven. Hij wist wat er daar gebeurde, en kon ook namens kaderleden spreken. Dat zijn de mensen, adviseurs, die je in zo'n commissie nodig hebt. Heidi van haar kant was meer aangesloten bij de diverse sectoren, kon contacten leggen met bestuurders en zo. En Ad Pantus leverde steeds een zeer zinvolle bijdrage vanuit zijn DSM-achtergrond. Alle vier hadden we onze eigen rol, en leverden onze bijdragen in de discussie. Kort daarna stopte Ad Pantus met werken en ging ook uit de commissie. Jan Manders volgde hem op, en ook hij zat heel goed in dit onderwerp, had ook veel ervaring met het zelf doen van metingen, de opzet en betrouwbaarheid daarvan, het beoordelen van informatie enz., en stelde de kritische vragen als ons een verhaal op de mouw werd gespeld. Precies de man die we nodig hadden. Zelf was ik de 'overall'-figuur, die het vooral moest hebben van hun ervaring en kennis. Mijn

kunst was om dat te klonteren tot een goed verhaal, zodat ik als woordvoerder een stevige reactie kon geven op wat de werkgevers te vertellen hadden.

JV: *Na een aantal jaar werd je van 'beginner' dus routinier?*

WvV: In de loop der jaren werd het steeds grimmiger. We gingen ons steeds meer te storen aan de tactiekjes van de werkgevers. *"We gaan weg uit Nederland als de grenswaarde te laag wordt."* *"We doen al zo ons best, beter kunnen we niet."* *"Kijk eens wat een goede rapporten we aanleveren"*.

Daar prikten we vrij snel doorheen. Dan vroegen we "waarom maken jullie de bedrijfsvloer aan het eind van de dag schoon met de bezem?" Want je weet dat je dan het stof niet vermindert, maar vermeerdert. Dat soort zaken kwam aan de orde.

Het ging in de argumentatie niet zozeer om technische, maar vooral om economische haalbaarheid.

In de wet staat dat economische haalbaarheid bij kankerverwekkende stoffen geen rol mag spelen.

Maar dat is natuurlijk heel erg lastig. Dat kun je wel zeggen, maar soms kan het ook echt niet.

Je kunt niet van het ene op het andere moment een verbod op het gebruik van dieselolie, of benzine, of van roestwerende verf uitvaardigen.

Dan loopt de economie gewoon helemaal vast. Hoewel het goed is er zo weinig mogelijk aandacht aan te besteden, economische factoren spelen op de achtergrond altijd een rol, ook bij kankerverwekkende stoffen, zo is mijn ervaring.

Maar in de loop der jaren werd dat steeds lastiger. De GezondheidsRaad kwam met steeds lagere streefwaarden. Dat moest wel allemaal bemeetsbaar blijven. Voor 2015 vroegen we aan bedrijven 'wat is haalbaar', later werd dat 'kunt u de streefwaarde van de GR halen?' Daarmee konden ze makkelijker zeggen 'nee, het kan niet...en we hebben er ook de meetinstrumenten niet voor.' Dus toen had je er nog een probleem bij. Dat waren wel factoren waar ook wij rekening mee moesten houden.

JV: *Rond 2010, toen hadden we o.a. te maken met arbocatalogi, zoals 5x beter in de metaal. Die kregen ook met de meetproblematiek te maken, en hadden een andere methodiek ontwikkeld, bedoeld om complexe metingen zoveel mogelijk te vermijden. In plaats daarvan werkten ze met een checklist: als je de daar genoemde activiteiten had uitgevoerd, kon uit de optelsom de conclusie worden getrokken, dat je onder de grenswaarde bleef. Wat vind je daarvan?*

WvV: Die methode wordt nog steeds in Engeland gebruikt. Dat noemt men 'de veilige werkwijze'. Er zit ook wel wat in: als je een vooraf bepaalde veilige manier van werken kunt aantonen, kan dat leiden tot een hele lage blootstelling aan stoffen.

Maar mijn kritiek is dat er wél een norm moet zijn, een maatlat waar je die veilige werkwijze langs legt. Zou je die norm weglaten, dan wordt onduidelijk in welke mate je werknemers blootstelt. Nul, of net genoeg om ziek van te worden...in mijn ogen ontkom je niet aan een grenswaarde, die is te controleren. In de benadering van de 'veilige werkwijze' ontbrak dat, de kritiek daarop heeft men ook nooit echt weinig weg kunnen nemen. Neem het voorbeeld lasrook: er zaten goede methodieken bij, maar desondanks kwamen we lang niet aan de door de Gezondheidsraad als 'beste grenswaarde' geziene waarde. Hij was nog een aantal maal te hoog, vergeleken daarmee, zo bleek bij metingen. Dat was misschien wel goed, maar niet genoeg. Er moet in dit soort serieuze zaken - we hebben het over de kans kanker te krijgen - steeds druk zijn om de grenswaarde verder te kunnen verlagen. En die druk haal je er via de methodiek van de 'veilige werkwijze' wel een beetje af.

JV: *In die 20 jaar zijn er vast wel hoogte- en dieptepunten geweest?*

WvV: Als dieptepunt geldt mijn start in de commissie, die moest 'van scratch' worden opgebouwd. Een ander dieptepunt was de komst van arbocatalogi, en de voortdurende druk van werkgevers om te zeggen: we hebben eigenlijk geen grenswaarden meer nodig, we kunnen het allemaal in een catalogus per sector gaan regelen. Een papieren oplossing...er zijn sectoren waar dit niet haalbaar of mogelijk is. Wat in de bouw kan, kan niet in elke andere sector, zeker niet in kleine sectoren waar geen arbocatalogus gemaakt kan worden. Gevolg: de ene werknemer loopt veel meer risico dan de andere. Werkgevers zagen daarin de kans om af te komen van de voor iedereen geldende wettelijke

grenswaarden. Dan stap je dus ook af van het principe 'gezond voor iedereen', en ga je vooral kijken naar wat in een branche haalbaar is of niet. Met de kans dat er in de bouw een heel andere grenswaarde zou gaan gelden voor diesel dan bv in de installatiebranche of vervoerssector.

JV: *Is dit wellicht te typeren als een doelbewuste verminking van de grondgedachte achter de arbocatalogus, die onlosmakelijk verbonden was met algemeen geldende wettelijke normen en grenswaarden?*

WvV: Je zegt wat ook ik zeg: men tracht de noodzaak van wettelijke grenswaarden te frustreren, ze zoveel mogelijk in catalogi te zetten. Het begrip wettelijke grenswaarden werd door werkgevers gedegradeerd tot '*niet nodig, moeten we niet willen, we kunnen het zelf allemaal wel*'. Dat slaat ook terug op de zgn. veilige werkwijze: als je dat in een sector doet, heb je die wetgeving niet nodig. Het was dus een move van werkgevers om catalogi te gebruiken voor eigen doeleinden. Dat toont hoe gevaarlijk dit soort voorstellen zijn...Overigen hebben we soms ook best wel voordeel gehad van catalogi. De wettelijke grenswaarde voor diesel, die nu voor iedereen geldt, stamt uit de catalogusperiode, omdat een aantal sectoren al strenge grenswaarden voor diesel aanhielden. Dat maakte het voor ons makkelijk om in de SER-commissie te zeggen: als zoveel branches het halen, waarom maken we van het gemiddelde dan geen wettelijke grenswaarde van 10 microgram per m³ maken. Soms kun je dus voordeel halen uit zo' systeem, maar de algemene gedachte bij werkgevers was: dit is een kans om zoveel mogelijk wetgeving te ontmantelen.

JV: *Het lijkt er op dat je nog meer dieptepunten kwijt wilt?*

WvV: Een derde - blijvende - dieptepunt was dat we nooit zicht kregen op 'wat wordt er nu echt gedaan in bedrijven, als een grenswaarde is verlaagd'. Hoeveel werd er geïnvesteerd om blootstelling te verminderen. Hoe vaak ging een Arbeidsinspectie grenswaarden handhaven, hoeveel boetes zijn er uitgedeeld op het niet voldoen aan een grenswaarde? Op die vragen hebben we door al die jaren nooit antwoord gehad, en dat heeft uiteindelijk geleid tot de beslissing te stoppen. Een kleiner dieptepunt was dat werkgevers er tot tweemaal toe in geslaagd zijn voorzitters weg te sturen omdat die naar hun idee teveel partij trokken voor werknemers. Dat typeert hoe scheef de verhoudingen waren.

Eén voorzitter kwam nota bene uit eigen werkgeverskring, maar die hebben ze er zelf weer uit weten te drukken. De andere voorzitter voldeed volgens werkgevers niet, want die was teveel op de hand van de werknemers, en wantrouwd - terecht - de door werkgevers aangedragen gegevens. Dus ook die moest weg.

Dat leidde dan wel tot wat je een hoogtepunt zou kunnen noemen: de komst van Saskia Klosse als technisch voorzitter. Zij heeft zich zeer ingezet, de sfeer weten te verbeteren, en een push gegeven aan verbeteringen zoals het HONS project.

Daarbij kwam dan Dick Hederik als inhoudelijk adviseur die werkgevers ook op inhoudelijke gronden kan corrigeren. Dat hielp, al waren het tijdelijke hoogtepunten die de onderliggende langdurige dieptepunten niet konden wegnemen.

JV: *Je was niet bij de startbijeenkomst van LEXCES aanwezig. Lexces heeft in zekere zin een dubbelrol. Enerzijds kennis verzamelen en ontwikkelen over de preventie van stoffengerelateerde beroepsziekten. Anderzijds ook een rol bij de Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde beroepsziekten. Via FNV-BBZ hebben we enige ervaring met dit soort dubbeldoelstellingen. Mijn beeld is dat vooral die preventieve kant nogal beperkt uit de verf is gekomen. In hoeverre meen jij dat LEXCES eerder een uitkeringsmachine dan een preventieapparaat gaat opleveren?*

WvV: Een uitkeringsmachine zal het niet worden: het gaat alleen over chemische stoffen, en niet over andere risico's in die zin is het doel beperkt. Het gaat in beginsel ook om een beperkt aantal stoffen, de in Nederland meest gebruikte. Het zal overigens nog wel even duren voordat alle stoffen waar mensen ziek van worden zijn bekeken.

Je constatering klopt in die zin dat de preventiekant zowel bij FNV-BBZ als bij IAS een beetje naar de

zijkant is gedrukt omdat tegemoetkomingen en regelingen voor slachtoffers al zoveel tijd in beslag nemen, dat er sowieso minder overblijft voor het preventiedeel.

Terwijl preventie eigenlijk net zo belangrijk is. En daarom - en dat sluit aan op de perikelen in de commissie grenswaarden - wilden wij een expertcommissie die de gegevens, en de informatie die bedrijven aanleveren op betrouwbaarheid kon toetsen. Dan kijk je echt naar preventie, dan kun je bepalen wat technisch haalbaar is, wat bedrijven doen, of ze de juiste informatie leveren, wat ze nalaten.

De expertcommissie die wij hadden gewild, die taken liggen deels besloten in de preventieve taakstelling van Lexces. Wat is er dan logischer om dat te ontwikkelen tot een expertgroep die zich bezighoudt met wat technisch haalbaar is als het gaat om de stoffenproblematiek en hoe kunnen we verder minimaliseren. Dan doe je aan preventie.

Wat wij vragen aan de minister ligt dus eigenlijk al min of meer in Lexces besloten, zoveel extra werk kan dat niet zijn.

JV: Zou Lexces dat gaan doen? Zijn ze zich ervan bewust dat deze gedachten er zijn, is daarover gecommuniceerd?

WvV: Ik heb daar met Dick Hederik, die nu voorzitter wordt, uitvoerig over gesproken, en die ziet dat wel zitten, zo'n rol die je daar kunt neerleggen. We hebben dat ook in een SER-brief aan de minister duidelijk gemaakt. Dat hebben we ook in een gesprek met de minister op 30 juni nog een keer aan de orde gesteld. Dus dat idee lijkt me bekend bij degenen die hierover een beslissing zouden moeten kunnen nemen. Maar ik voorzie dat het deel preventie bij Lexces, dat daar flink aan gepeuterd moet worden wil dat ook echt iets gaan voorstellen.

JV: Tenzij je druk op de ketel weet te houden?

WvV: Aan de FNV zal het niet liggen.

JV: Even terugkijkend naar BBZ (FNV Bureau Beroepsziekten), daar speelde de vraag naar preventie ook. Ik heb deze vraag aan meer mensen gesteld. Jan Warning was positief: BBZ heeft een flink preventieve uitstraling gehad in een aantal dossiers, hij leek daar tot op zekere hoogte tevreden over. Hij kwam ook met een aantal voorbeelden om zijn beeld te staven. Procedures via BBZ zetten wel degelijk zaken in gang, ook collectieve activiteiten. Zoals recentelijk de Lycra-kwestie in Dordrecht (voormalig Dupont).

WvV: Dat is een tussenvonnis, over schadevergoeding, mate van blootstelling, causale relatie enz. enz. is nog niets gezegd, dat is nog geen gelopen race

JV: Nee, maar vanuit de vraag of je via BBZ risico's niet erg individualiseert, zie je dat steeds vaker collectieve aansprakelijkheid ook juridisch niet direct wordt afgewezen, itt tot enkele jaren terug Smit Draad. Versterkt collectivieren van casussen niet je positie richting preventie?

WvV: Ja, maar onder advocaten is er niet veel enthousiasme over collectief aanpakken. Dat zal beperkt blijven. Ook bij BBZ is aantal collectieve zaken vrij gering in verhouding tot het totale aantal casussen. Het is in de praktijk lastig, en uiteindelijk zul je per individu moeten kijken naar schade en tegemoetkoming. Mooi als je collectieve aansprakelijkheid nastreeft, maar die individuele stappen, daar ontkom je vroeg of laat niet aan.

Kijkend naar een ander aspect: er wordt gezegd dat steeds meer bedrijven een RI&E hebben, 70-80% van de werknemers wordt daardoor gecoverd door een RI&E. Maar over de kwaliteit wordt nooit iets gezegd...en als het gaat om gevaarlijke stoffen is de kwaliteit gewoon abominabel slecht, het lijkt nergens op. Zeven procent van de bedrijven heeft een RI&E waar gemeten is, en waar de risico's nauwkeurig in kaart zijn gebracht...Zeven procent, dat is niks. Vrijwel geen enkel bedrijf heeft een RI&E waar duidelijk staat wat de risico's zijn van de stoffen die ze gebruiken, waar ze dat aantonen, waar een goed Plan van Aanpak ligt, waar de registratie van blootgestelde werknemers goed in kaart wordt gebracht, al die gegevens ontbreken.

Kijk naar al die bedrijven waar we naar ChroomVI hebben gekeken. We dachten altijd dat het bij grote bedrijven beter was dan bij kleine. Maar bij al die grote bedrijven zie je dat alle zojuist genoemde facetten er niet waren. De voorlichting aan werknemers, ook in die bedrijven, was belabberd. Leidinggevendenden hielden er helemaal geen toezicht... en zo kan ik wel doorgaan. In veel bedrijven is het, als het om dit soort zaken gaat, kort gezegd een rotzooitje. En dat moet aangepakt worden, hier kun je geen genoeg mee nemen.

Zo gaan de getallen niet omlaag. Waarom zijn er al tientallen jaren 3000 doden per jaar als gevolg van ongezond werk? Al decennialang horen we over 120- tot 150.000 ernstige ongevallen per jaar, en over de 30.000 mensen die in NL een beroepsziekte oplopen.

Het is mooi om dan positief te zijn over de preventieve werking van Bureau Beroepsziekten, maar als ik naar de grote getallen kijk, dan zie ik dat niet terug.

***JV:** Ik las in de webartikelen over het stoppen van de FNV met het werk in de subcommissie GSW, over 3000 doden per jaar ten gevolge van gevaarlijke stoffen. Toen die getallen rond 2010 voor het eerst werden gepubliceerd waren er zo'n 3000 doden per jaar, als gevolg van alle arborisico's samen....waarvan zo'n 2/3 had te maken met gevaarlijke stoffen, dus rond de 2000 mensen. De laatste jaren zie ik een schatting van 4000 in totaal, waarvan 3000 als gevolg van gevaarlijke stoffen. Is dan de conclusie gerechtvaardigd dat het eerder stijgt dan daalt? Als ik dan jouw schets over grote werkgevers hoor, dan denk ik: ik heb dat 40 jaar geleden zelf exact zo meegemaakt in een groot metaalbedrijf. Door een aantal factoren lijkt het soms eerder slechter dan beter te worden...hoe kijk jij daar tegenaan?*

WvV: Door de tijd heen is er niet zo veel veranderd, denk ik. Wel zijn er meer en betere onderzoeken naar bv. arbeidsgerelateerde sterfte. Te beginnen met destijds Jan Popma in 2005. Het RIVM is er toen mee verdergegaan, en heeft dit geprofessionaliseerd. De schattingen worden nauwkeuriger en betrouwbaarder. Het eerste begin bleef bewust aan de voorzichtige kant.

Of het echt meer mensen zijn geworden, weet ik niet, maar de cijfers zijn nog steeds schandalig, onacceptabel hoog. Het zou pas goed zijn geweest als de cijfers waren gehalveerd. Dat zou tonen dat al die instrumenten die we hebben ingezet, zelfs de beleids instrumenten van de liberale kabinetten waar we niets in zagen, toch hebben gewerkt, en dan zouden wij deels ongelijk hebben gehad. Maar zo is het niet gegaan. Ik ben voorzichtig in het trekken van conclusies... maar de getallen zijn nog steeds schandalig hoog.

***JV:** In hoeverre denk je dat de arbeidsmarktsituatie in bedrijven en sectoren daaraan hebben bijgedragen...? Ik hoor je meer spreken over de betere methodiek die tot hogere getallen heeft geleid dan bv over de invloed van het toegenomen aantal preciaire (flex)banen.*

WvV: Die methodiek is belangrijk, maar er is ook een verschuiving per risico. In de afgelopen jaren is de samenleving gedigitaliseerd, en nog meer gericht op dienstverlening. De grote industrie is niet gegroeid maar gekrompen. Maar ondanks dat, ondanks de nieuwe methodieken, zie je dat het aantal ongevallen en mensen met kanker door het werk daar niet is teruggelopen.

Het aantal beroepsziekten tgv chemische stoffen ligt al jaren tussen de 3,5 en 4000. Terwijl de industrie niet is gegroeid, er technologisch meer mogelijk is én er meer gehandhaafd wordt...het klopt niet.

Al die bewustwordingscampagnes en websites, ook richting werkgevers, daarmee bereik je maar een heel klein deel van de bedrijven. Er moet dus op een andere manier met die materie worden omgegaan.

***JV:** De vakbondspositie in de bedrijven is er de afgelopen 20 jaar niet sterker op geworden. We hebben het ook al gehad over de dalende kwaliteit van kaderleden. Dus de druk van die kant om verbeteringen te bereiken lijkt niet toegenomen. Bovendien: juist in bedrijven waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen sterk aanwezig is, is het aandeel preciaire, vaak laaggeschoolde banen hand over hand toegenomen - denk aan bouw en bakkerijen, maar ook aan de logistieke sector. En de*

flexkrachten in een bedrijf, dat is niet een groep waar werkgevers over het algemeen veel inspanningen op plegen. Hoe kijk jij daar tegenaan?

WvV: We zijn inderdaad een stuk kleiner geworden, we krimpen enorm. Juist hoger opgeleide werknemers hebben we nu harder nodig dan ooit, maar we hebben ons nooit erg gericht op het middenkader, het leidinggevend kader of het adviserend kader in bedrijven. Daar zijn we dus ook niet goed vertegenwoordigd. Maar we hebben hun kennis wel nodig. Als je die groepen niet aan weet te spreken, dan kun je ook minder makkelijk gebruik maken van hun expertise.

We hebben de afgelopen 20 jaar een enorme toename van flexwerk in allerlei vormen gezien. In heel veel functies waar het grove werk gedaan wordt, worden nu Polen, Bulgaren, Roemenen. etc. ingezet. We zijn er van uitgegaan: die mensen kunnen we flink inzetten, en die vertrekken na een aantal jaren weer, ziek of niet ziek, dat zullen we nooit weten, en dat boeit ons ook niet. Bovendien zijn ze geen lid van een vakbond, dus dat zijn wel lastige bewegingen.

***JV:** En dat geeft de vakbond dus een extra argument om het begrip 'echte banen' nog wat harder naar voren te brengen, en dan niet alleen op lonen, rechtszekerheid, contractzekerheid e.d., maar ook heel basaal op 'leven en overleven'?*

WvV: Juist. Ik heb wat praktische, concrete problemen uit de dagelijkse praktijk van zo'n SER-commissie geschetst, waar partijen tegenover elkaar zitten die gewoon te weinig kennis hebben van wat wel kan en wat niet kan. We hebben het over preventie gehad en over de bijdrage die een expertcommissie zou kunnen leveren aan preventie, als het om chemische stoffen gaat. Waarom zou je zo'n SER-commissie niet dichterbij het LEXCES-onderdeel brengen dat zich met preventie bezighoudt?

Want gezondheid, voorkomen dat je ziek wordt, is het belangrijkste wat een mens heeft. Dat heeft óók te maken met werkzekerheid, met een nette baan bij een nette werkgever. Als je dat hebt, is er ook een grotere kans op een net beleid, een nette OR en dus ook meer zorg voor de gezondheid van jou als werknemer, kortom op wat wij noemen een 'echte baan'.
