

Arbeidsrisico's in de horeca





De belangrijkste arbeidsrisico's in de horeca

Deze brochure vertelt u meer over de belangrijkste arbeidsrisico's in de horeca, de branche waartoe uw bedrijf behoort. U kunt lezen wat u daarvoor moet regelen en waar tijdens de inspecties op gelet zal worden. Investeren in goede arbeidsomstandigheden draagt bij aan het gezond houden van uw werknemers en uw bedrijf.

In de horeca hebben de belangrijkste arbeidsrisico's te maken met:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| • fysieke belasting | pagina 13 |
| • werkdruk | pagina 17 |
| • agressie en geweld | pagina 18 |
| • geluid | pagina 20 |
| • gevaarlijke stoffen | pagina 23 |
| • drukapparatuur | pagina 27 |
| • arbeid door jongeren | pagina 29 |



Tijdens een inspectie op arbeidsomstandigheden wordt specifiek op deze arbeidsrisico's gecontroleerd. Met deze brochure kunt u zich hier goed op voorbereiden. Op andere risico's wordt alleen geïnspecteerd als daar een concrete aanleiding voor is.

In het eerste deel van deze brochure kunt u lezen:

- welke verplichtingen u als werkgever heeft;
- hoe een inspectie op arbeidsomstandigheden verloopt.

In het tweede deel vindt u:

- de belangrijkste arbeidsrisico's in de horeca uitgewerkt;
- de inspectienormen per arbeidsrisico;
- verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen om aan de regels te voldoen.

Veiligheid en gezondheid, uw zorg

Als werkgever moet u een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren. Daarvoor organiseert u het werk zodanig dat dit geen nadelige invloed heeft op de veiligheid of de gezondheid van uw werknemers. Kennis van de risico's is hiervoor een belangrijke basis. Zo kunt u gericht zoeken naar oplossingen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit doet u aan de hand van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Voor de arbeidsomstandigheden- en arbeidstijdenwet is een werknemer iedereen die onder uw gezag werkzaamheden verricht, ook oproepkrachten, uitzendkrachten, vakantiekrachten, stagiairs, leerlingen, maar ook bijvoorbeeld uw eigen kinderen indien deze af en toe meehelpen.

RI&E en plan van aanpak

Een RI&E is voor ieder bedrijf verplicht. Voor de horecabranche is een erkend branchespecifiek RI&E-instrument beschikbaar, zie www.rie.nl. Met de resultaten van de RI&E stelt u een plan van aanpak op. Dit kunt u zelf doen of uitbesteden aan een derde partij. U bent verplicht uw RI&E inclusief het plan van aanpak te laten toetsen. Een gecertificeerde deskundige die aan uw bedrijf verbonden is of een gecertificeerde arbodienst kan dit doen. Voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers geldt een uitzondering. De deskundige toets hoeft dan niet te worden uitgevoerd, mits gebruik gemaakt wordt van de erkende branchespecifieke RI&E voor de horeca.

In het plan van aanpak beschrijft u:

- welke verbeteringen u wilt doorvoeren;
- welke verbeteringen prioriteit hebben;
- wanneer de verbeteringen uitgevoerd moeten zijn;
- wie voor de uitvoering verantwoordelijk is.

Voor het aanpakken van verbeteringen gelden de volgende uitgangspunten:

- Risico's moeten zoveel mogelijk aan de bron worden weggenomen (bijvoorbeeld gevaarlijke reinigingsmiddelen vervangen door minder gevaarlijke stoffen, of het verminderen van fysieke (lichamelijke) belasting van werknemers door een efficiëntere routing in uw bedrijf te maken.)
- Is deze bronaanpak redelijkerwijs niet mogelijk, dan treft u maatregelen die voor alle werknemers gunstig zijn, bijvoorbeeld werknemers afwisselend diverse taken laten uitvoeren waardoor de fysieke belasting afneemt.
- In sommige gevallen is het niet mogelijk om een aanpak aan de bron of een algemeen beschermende aanpak te kiezen. In die gevallen stelt u persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking aan de werknemers, bijvoorbeeld handschoenen bij schoonmaakwerk, waarbij u ook toeziet dat deze gebruikt worden.

Deze aanpak staat bekend als de arbeidshygiënische strategie.

Een inspectie in uw bedrijf

Hoe verloopt een inspectie op arbeidsomstandigheden?

Een inspectie van uw arbeidsomstandighedenbeleid vindt plaats op basis van de bepalingen in de Arbowet en -regelgeving. Bij aanvang van de inspectie zal gevraagd worden of een lid van de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad bij de inspectie aanwezig wil zijn. Deze personen hebben op basis van de wet dit vergezelsrecht. Bovendien heeft de ondernemingsraad het recht om een gesprek te vragen zonder dat u als werkgever daarbij aanwezig bent.

De inspectie verloopt als volgt:

- Op de werkplek wordt gekeken hoe u de regels van de belangrijkste arbeidsrisico's naleeft.
- De bevindingen worden met u of degene die u mag vertegenwoordigen besproken. Het kan zijn dat u aan alle verplichtingen voldoet. Het kan ook zijn dat u dat niet of in onvoldoende mate doet, waardoor nadere afspraken over naleving worden gemaakt.
- Eventuele geconstateerde overtredingen worden schriftelijk vastgelegd. Dit kan in de vorm van een waarschuwing of een eis. Bij sommige overtredingen kan direct een boeterapport opgemaakt worden.

Deze brochure gaat over de belangrijkste risico's in uw branche. Mogelijk gelden er voor uw bedrijf ook nog andere, specifieke regels of risico's. Deze risico's moet u ook in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak opnemen. Ook moet u maatregelen nemen om deze risico's weg te nemen of te verminderen.





Indien u niet of onvoldoende aan de verplichtingen voldoet

In het handhavingsbeleid op het gebied van arbeidsomstandigheden is het uitgangspunt 'hard waar het moet, zacht waar het kan'. In de praktijk werkt dat als volgt. Bij een overtreding wordt gekeken naar het gevaar en naar de algehele situatie in een bedrijf. Gaat het om een overtreding met groot gevaar voor werknemers, dan zal er altijd formeel gehandhaafd worden, ongeacht de situatie in het bedrijf. Gaat het om een overtreding zonder direct gevaar dan wordt gekeken of de arbeidsomstandigheden en het arbobeleid in het algemeen goed zijn geregeld. Is dat het geval dan krijgt de werkgever de gelegenheid de overtreding(en) zelf op te lossen. Is dat niet het geval dan krijgt de werkgever een waarschuwing of wordt een eis gesteld. U krijgt een waarschuwing als direct duidelijk is wat u moet doen om een overtreding op te heffen. U krijgt een eis als dat niet direct duidelijk is. In deze eis wordt precies aangegeven wat u moet doen om aan de wettelijke verplichting te voldoen. Na een waarschuwing of een eis krijgt u enige tijd om de overtreding op te heffen. Dit wordt vrijwel altijd gecontroleerd. Is de overtreding niet opgeheven binnen de gestelde termijn dan krijgt u alsnog een boete. Bij een eis of een boete krijgt u altijd de mogelijkheid daar op te reageren en/of uw bezwaar kenbaar te maken.

Bij een ernstige overtreding wordt een boete aangezegd en kan het werk (gedeeltelijk) stil gelegd worden totdat de overtreding is opgeheven. De hoogte van een boete is afhankelijk van de ernst van de overtreding en de omvang van uw bedrijf. Kleine bedrijven betalen minder dan grote. Boetes naar aanleiding van een ongeval zijn hoger dan voor 'gewone' overtredingen. Werkzaamheden of machines worden stilgelegd als tijdens de inspectie blijkt dat er ernstig gevaar is voor personen. De stillegging wordt opgeheven als het gevaar is weggenomen. Voor strafbare feiten wordt een proces-verbaal opgemaakt.

Werknemers kunnen een boete krijgen wanneer zij bewust geen gebruikmaken van de veiligheidsmaatregelen. Bijvoorbeeld wanneer zij geen persoonlijke beschermingsmiddelen dragen of wanneer zij beveiligingen van een machine (bijvoorbeeld een deegkneder) verwijderen of uitschakelen.

Wat u nog meer moet weten

Voorlichting, onderricht en toezicht

Als werkgever bent u verplicht uw werknemers voor te lichten over de risico's die het werk met zich meebrengt. Ook moet u hen onderrichten over de maatregelen die deze risico's beperken of wegnemen. Voorlichting en onderricht is een belangrijke maatregel om ongevallen, verzuim en stagnatie in het werk te voorkomen of te beperken. Als werkgever moet u er bovendien op toezien dat de instructies en voorschriften worden nageleefd. Uw werknemers hebben daarin wel een eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten met de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid handelen en instructies opvolgen.

Preventiemedewerker

Ieder bedrijf moet een preventiemedewerker aanstellen of iemand binnen het bedrijf de preventietaken laten uitvoeren. Deze medewerker speelt een belangrijke rol bij het maken van de RI&E en het plan van aanpak. Ook kan deze persoon een rol spelen bij het geven van voorlichting over arbeidsomstandigheden aan de (andere) werknemers en het onderzoeken van eventuele ongevallen in het bedrijf. Heeft uw bedrijf ten hoogste 25 werknemers dan kunt u als werkgever zelf de taak van preventiemedewerker vervullen.

Bedrijfs hulpverlening

In de horeca bent u als ondernemer niet alleen verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van uw werknemers maar ook van uw klanten. Bedrijfs hulpverlening (BHV) is dan ook een belangrijk onderwerp. Een aantal zaken moet u in ieder geval op orde hebben. Er moet een goed uitgewerkt BHV-plan zijn dat is opgenomen in de RI&E en het plan van aanpak. Afhankelijk van de omvang van de risico's in uw bedrijf moeten één of meer werknemers zijn opgeleid als bedrijfs hulpverlener. Op elk moment moeten er voldoende BHV-ers in uw bedrijf aanwezig zijn. Verder moeten de vluchtwegen duidelijk aangegeven en vrij toegankelijk zijn. Tenslotte dient u ontruimingsoefeningen te houden en aan te sluiten bij de eisen die in de gebruiksvergunning zijn gesteld. Elke medewerker moet weten wat hij of zij moet doen bij incidenten, brand of ongeval. Verder moeten er voldoende van de juiste blusmiddelen aanwezig zijn, op de juiste plek en goed zichtbaar en bereikbaar. Het spreekt voor zich dat nooduitgangen en vluchtwegen altijd vrij gehouden moeten worden, ook buiten het pand.

Klachten

Via het inspectieloket of rechtstreeks ontvangt de Arbeidsinspectie soms klachten over de arbeidsomstandigheden of arbeidstijden binnen een horecabedrijf. De Arbeidsinspectie neemt een klacht alleen in behandeling als deze komt van een werknemer (of een relatie of rechtshulpverlener van die werknemer) of een vakbond. Klachten of tips van anderen onderzoekt de Arbeidsinspectie in principe niet, tenzij er sprake is van ernstig gevaar voor personen.

Ongevallen

Ernstige ongevallen moet u direct melden bij de Arbeidsinspectie. Dit betreft arbeidsongevallen die dodelijk zijn, of leiden tot opname in een ziekenhuis of - naar redelijk oordeel - leiden tot blijvende gezondheidsschade. De Arbeidsinspectie voert dan een onderzoek uit. Op www.arbeidsinspectie.nl vindt u het telefoonnummer voor uw regio.

Beroepsziekten

Zijn er beroepsziekten binnen uw bedrijf, dan meldt uw bedrijfsarts dit aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Beroepsziekten in de horeca zijn bijvoorbeeld aandoeningen van het bewegingsapparaat, rugklachten, psychische aandoeningen als gevolg van stress, lawaaidoofheid en long- en luchtwegaandoeningen.



Uw sector, de horeca

De horeca is een bedrijfstak met honderdduizenden werknemers, die letterlijk en figuurlijk midden in de samenleving staat. Bovendien is de horeca een bedrijfstak met veel verschillende bedrijfsvormen. In deze brochure wordt de horeca gedefinieerd als de branche die zich richt op de logies-, maaltijden- en drankverstreking, conform de Bedrijfsindeling van de Kamer van Koophandel. Dit omvat de dranken-, fastfood-, restaurant- en hotelsector.

De horeca is bij uitstek een branche waarin de kwaliteit bepaald wordt door de mensen die daar werken. Zij vormen voor een belangrijk deel het 'gezicht' van de horeca. Met goede arbeidsomstandigheden hebben werknemers meer plezier in hun werk, en dat zien de gasten ook. Een werkgever in de horecabranche kan zich positief onderscheiden door juist te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.

De werkgelegenheid in de horeca zal naar verwachting sterk blijven groeien. Jaarlijks verlaat echter ruim een kwart van de werknemers de bedrijfstak. Het verloop van werknemers is aanzienlijk, terwijl het werknemerstekort in de horeca steeds groter wordt. De zorg voor goede arbeidsomstandigheden helpt bij het behoud van werknemers. Dit levert u bovendien een belangrijk financieel voordeel op in de vorm van minder ziekteverzuim en minder WIA-instroom.

Op de website www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl) is een eerste opzet van een arbocatalogus te vinden met daarin praktische maatregelen die risico's in het werk verkleinen. Deze is opgesteld door werkgevers en werknemers in de horeca.

Veranderend toezicht in de horeca

Sinds 1 januari 2007 wordt er naar gestreefd om de toezichtlast voor de horecaondernemers te verminderen. Daarom is een inspectieloket voor de horeca geopend. Vanuit dit inspectieloket worden de inspecties door alle toezichthouders van de rijksoverheid in de horeca gecoördineerd. Het uitgangspunt is dat een horecabedrijf zo mogelijk slechts één regulier bezoek per jaar krijgt van een rijksinspectiedienst. Incidenten, ongevallen, klachten en de opsporing van illegale werknemers worden hier niet bij gerekend. De Arbeidsinspectie en de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA) hebben afgesproken dat de reguliere inspecties op arbeidsomstandigheden en arbeidstijden in de horeca voortaan door de VWA worden uitgevoerd, als onderdeel van de andere inspecties van VWA. Klachten en ongevallen in de horeca dienen nog wel gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie en onderzoek hiernaar zal ook nog door de Arbeidsinspectie worden uitgevoerd. Ook inspecties waarvoor specifieke kennis van de Arbeidsinspectie nodig is zullen nog door de Arbeidsinspectie worden uitgevoerd.

Voor meer informatie kunt u terecht bij:

- Inspectieloket horeca: www.inspectieloket.nl. Hier vindt u meer informatie over de veranderingen in het toezicht op de horeca.
- Bedrijvenloket: www.bedrijvenloket.nl (branchewijzer horeca). Hier vindt u concrete informatie over alle wet- en regelgeving in de horeca en de benodigde vergunningen.
- De Arbeidsinspectie: www.arbeidsinspectie.nl voor algemene informatie over regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden.
- De VWA: www.vwa.nl voor algemene informatie over het toezicht door VWA en de geldende wetten en regels.

Zeven belangrijke arbeidsrisico's nader belicht

Dit deel van de brochure gaat dieper in op enkele belangrijke arbeidsrisico's in de horeca:

- fysieke belasting
- werkdruk
- agressie en geweld
- geluid
- gevaarlijke stoffen
- drukapparatuur
- arbeid door jongeren

U kunt lezen wat het arbeidsrisico is, wat de gevolgen kunnen zijn voor de gezondheid en veiligheid van uw werknemers, en wat u moet regelen om dit te voorkomen. Bij inspecties in de horeca kan met name op deze onderwerpen gelet worden. Aan het eind volgen verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen die u helpen om aan de regels in de Arboret te voldoen.

Hoe zijn de belangrijkste risico's bepaald?

De belangrijkste arbeidsrisico's in de horeca zijn bepaald aan de hand van:

- de ongevallencijfers binnen de horecabranche;
- het Arboconvenant Horeca;
- cijfers van aandoeningen die door het werk worden veroorzaakt (beroepsziekten);
- instroomcijfers op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
- risicoanalyse door de Arbeidsinspectie;
- overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties.



Fysieke belasting

Fysieke belasting tijdens het werk is op zich niet gezondheidsbedreigend. Fysieke overbelasting wel. Klachten kunnen uitgroeien tot gezondheidsschade en ziekte. Overbelasting kan optreden bij tillen, duwen, trekken, bij repeterende bewegingen en bij het innemen van een ongunstige werkhouding. Zo voeren koks, keukenhulpen en afwassers langdurig en/of frequent dezelfde handelingen uit als tillen, trekken, duwen, lopen en zij moeten vooral veel staand hun werk uitvoeren. Net als medewerkers in de bediening en achter de bar. Ook alle werknemers die meehelpten bij het laden en lossen van goederen als kratten, dozen, pallets en fusten lopen een risico.

Wat zijn de risico's?

Fysieke belasting is een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim in de horeca. Het zijn vooral klachten aan de rug, armen, nek en schouders die ziekteverzuim en langdurige uitval veroorzaken. Aandoeningen ontstaan vaak door een combinatie van een aantal factoren zoals werktaken, arbeids- en rusttijden, werkdruk, werkplek en werkwijze. Er is sprake van een beroepsziekte wanneer deze aandoeningen - mede - door het werk veroorzaakt worden. Slechts 8% van de werknemers in de horeca is 50 jaar of ouder. Beperking van de fysieke belasting kan er voor zorgen dat werknemers langer kunnen blijven werken in uw bedrijf.

Wat moet u doen?

Als werkgever organiseert u de arbeid zodanig dat de gevaren voor de veiligheid en gezondheid door fysieke overbelasting worden voorkomen, of in ieder geval zoveel mogelijk worden beperkt.

Een belangrijk instrument hierbij is het uitvoeren van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Beoordeel de werksituatie in uw bedrijf en kijk daarbij bijvoorbeeld naar:

- de organisatie van het werk: zijn er voldoende rust en pauzes voor uw werknemers;
- de inrichting van de werkplek: is er voldoende zitgelegenheid voor de werknemers, over welke afstand moeten zij lopen en welke gewichten moeten zij daarbij dragen, hoe stroef is de vloer;
- gebruiken de werknemers hulpmiddelen, zoals een steekwagen of een elektrische kar;
- de manier waarop uw werknemers tillen en dragen, bijvoorbeeld met rechte rug, met één of met twee handen en de wijze waarop ze zijn voorgelicht over de gevaren van fysieke arbeid.

Brengt de werksituatie de veiligheid en gezondheid van uw werknemers in gevaar? Pas deze dan aan.

Er zijn veel dingen die u zelf al kunt doen.

Oplossingsrichting	Maatregelen
Organisatie van het werk	<ul style="list-style-type: none"> • Verdeel het werk goed onder de werknemers • Zorg er voor dat het tillen en dragen voldoende wordt afgewisseld met andere taken • Zorg voor voldoende rust en pauzes voor werknemers. • Laat werknemers zo min mogelijk boven schouderhoogte tillen
Inrichting werkplek	<ul style="list-style-type: none"> • Maak gebruik van een elektronisch ordersysteem • Hou de loopafstanden op de werkplek zo kort mogelijk door een efficiënte werkplekinrichting • Zorg voor een egale maar stroeve vloer • Geef objecten handvaten zodat tillen en dragen minder zwaar wordt • Zet de meest gebruikte kratten of dozen bovenop • Plaats zware lasten niet op vloerniveau maar hoger
Inzet van hulpmiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik karren en steekwagens • Stel zit-/sta hulpen ter beschikking achter de bar en in de keuken • Stel in hoogte verstelbare werktafels ter beschikking in de keuken
Voorlichting aan werknemers	<ul style="list-style-type: none"> • Leer werknemers op de juiste manier te tillen en dragen, ook van dienbladen • Leer werknemers dat ze zware klussen het beste samen met een collega kunnen doen • Licht werknemers goed voor over de gevaren en gevolgen van het verkeerd uitvoeren van fysieke arbeid

Hoe wordt geïnspecteerd?

Tijdens een inspectie wordt eerst gecontroleerd of de werkplekken ergonomisch zijn ingericht, zodat het personeel in een zo goed mogelijke houding werkt. Daarna wordt gecontroleerd of het tillen en duwen/trekken van goederen handmatig wordt uitgevoerd. Bij eventueel vastgestelde tekortkomingen wordt onderzocht of de risico's van fysieke belasting zijn opgenomen in de RI&E en in het plan van aanpak. Ook wordt gecontroleerd hoe de voorlichting over fysieke belasting is geregeld. Als er sprake is van handmatige arbeid, tillen, duwen of trekken wordt bij de beoordeling hiervan gebruik gemaakt van een standaard beoordelingsmethode. Wanneer er sprake is van één of meerdere overtredingen dan kan een waarschuwing gegeven worden of een eis tot naleving gesteld worden. U moet dan maatregelen treffen om overbelasting te voorkomen.

Meer informatie

Binnen de horecabranche zijn een aantal instrumenten ontwikkeld om het risico van fysieke belasting te helpen voorkomen

- ▶ www.arboportaal.nl
- ▶ www.das-pas-lekker.nl
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)
- ▶ www.arbeidsinspectie.nl, onder veilig en gezond, Fysieke belasting (tillen)

Verwijzingen naar Arboret- en regelgeving

- ▶ Arbobesluit art. 5.2 en 5.3 Fysieke belasting algemeen (werkhouding, repeterende handelingen, manueel hanteren van lasten, zoals tillen, duwen/trekken)
- ▶ Arbobesluit art. 5.4 Werkplekinrichting met bijbehorende beleidsregels
- ▶ Arbobesluit art. 5.5 Voorlichting handmatig hanteren van lasten





Werkdruk

Veel werknemers in de horeca hebben te maken met werkdruk (psychosociale belasting). Naarmate de werkdruk toeneemt, kan dit op den duur leiden tot psychosociale overbelasting. Uw werknemers kunnen hun werk niet meer goed uitvoeren en worden ziek en arbeidsongeschikt.

Wat zijn de risico's?

Een te hoge werkdruk komt in alle sectoren van de horeca voor en wordt mede veroorzaakt door een aanhoudend werknemerstekort. In de horeca is een hoge werkdruk één van de belangrijkste ziekmakers. Door een aanhoudende te hoge werkdruk kunnen werknemers stressklachten krijgen, zoals vermoeidheid, slaapproblemen, lusteloosheid of onzekerheid. Op langere termijn kunnen werknemers hiervan overspannen raken of een burn-out krijgen. Langdurige uitval kan hiervan het gevolg zijn.

Wat moet u doen?

Als werkgever heeft u de zorgplicht om te voorkomen, dat uw werknemers onder een te hoge werkdruk moeten werken. Om er achter te komen of en waar er in uw bedrijf van een te hoge werkdruk sprake is, kunt u bijvoorbeeld de Quick Scan Werkdruk Horeca gebruiken, die binnen uw branche is ontwikkeld. Er zijn ook diverse andere instrumenten op het internet te vinden om eenvoudig de werkdruk te beoordelen. Wanneer de werkdruk te hoog blijkt te zijn, moet u maatregelen treffen om de oorzaken hiervan weg te nemen.

Hoe wordt geïnspecteerd?

Bij een inspectie naar de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf kan de werkdruk beoordeeld worden door enkele van uw werknemers hierover te interviewen. Hierbij wordt onder andere ingegaan op de hoeveelheid werk, het werktempo, de vereiste inspanning en de werktijden. Wanneer hieruit blijkt, dat de werkdruk in uw bedrijf een verhoogd risico vormt, zullen er met u afspraken worden gemaakt over de te treffen maatregelen.

Meer informatie

- ▶ www.kenniscentrumhoreca.nl
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)
- ▶ www.das-pas-lekker.nl
- ▶ www.arbeidsinspectie.nl: veilig en gezond, werkdruk en agressie en geweld

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- ▶ Arbowet art. 1, lid e en art. 3, lid 2: psychosociale arbeidsbelasting
- ▶ Arbowet art. 5 en art. 8: inventariseren van risico's en voorlichting
- ▶ Arbobesluit art. 2.15: maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting

Agressie en geweld

Agressief gedrag van klanten, gericht op werknemers in de horeca, komt helaas steeds vaker voor, vooral in uitgaansgelegenheden zoals cafés en discotheken. Maar in mindere mate ook in restaurants, cafetaria's en snackbars.

Wat zijn de risico's?

Vooraf werknemers in de bediening lopen het risico om geconfronteerd te worden met agressief, intimiderend en zelfs gewelddadig gedrag van klanten. Aangezien in de horeca meer dan de helft van de werknemers in de bediening werkzaam is, is dit dus een risico waarmee heel veel werknemers te maken kunnen krijgen. Agressie en geweld veroorzaken een negatieve, onveilige werksfeer in uw bedrijf en kunnen leiden tot ziekteverzuim. Langdurige uitval kan het gevolg zijn. Het is dus zaak dat agressie-incidenten zoveel mogelijk worden voorkomen.

Wat moet u doen?

Als werkgever heeft u de zorgplicht om te voorkomen, dat uw werknemers het slachtoffer wordt van agressief of intimiderend gedrag door klanten van uw bedrijf.

U kunt hiervoor verschillende maatregelen treffen, zoals:

- afspraken maken over de aanpak van agressieve klanten en wie hierbij wordt ingeschakeld;
- inzetten van geschoold, ervaren werknemers en eventueel inhuren van beveiligingswerknemers;
- opstellen van protocollen voor werkzaamheden met risico op agressie en geweld;
- opstellen van een gedragscode of intentieverklaring;
- voorlichting en instructie geven aan uw werknemers over dit risico en de getroffen maatregelen;
- controle bij de ingang van uw bedrijf, welke klanten wel of niet worden binnengelaten;
- technische voorzieningen zoals een betrouwbaar alarmeringssysteem en camerabewaking;
- bouwkundige maatregelen om het werknemers waar nodig fysiek af te schermen van de klant;
- registratie en evaluatie van agressie-incidenten, om nadere maatregelen te kunnen treffen;
- opvang en ondersteuning van werknemers, die met agressief gedrag zijn geconfronteerd.

Pesten en seksuele intimidatie

De beleidsvoering ten aanzien van andere ongewenste omgangsvormen zoals pesten en seksuele intimidatie komt voor het grootste deel overeen met die voor agressie en geweld. Een integrale aanpak van agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie verdient dan ook de voorkeur.

Hoe wordt geïnspecteerd?

Bij een inspectie naar de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf kan het risico van agressie en geweld en uw aanpak hiervan worden onderzocht. In gesprekken met u en met enkele van uw werknemers wordt nagegaan hoe vaak zij met agressie van klanten te maken krijgen en over wat voor agressief gedrag het hierbij gaat. Als blijkt dat agressief gedrag van klanten een reëel risico vormt wordt nagegaan, welke maatregelen u hebt getroffen om dit risico te beheersen en of deze maatregelen in de praktijk toereikend zijn. Wanneer hierbij duidelijk wordt dat uw aanpak van het probleem ontoereikend is, zullen met u afspraken worden gemaakt over nader te treffen maatregelen.

Meer informatie

- ▶ www.arboportaal.nl
- ▶ www.kenniscentrumhoreca.nl
- ▶ www.horeca.org, hier vindt u onder andere de Veiligheidsscan Horeca
- ▶ www.arbeidsinspectie.nl: via Veilig en Gezond, werkdruk en agressie en geweld
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- ▶ Arbowet art. 1, lid e en art. 3, lid 2
- ▶ Arbowet art. 5 en art. 8
- ▶ Arbobesluit art. 2.15



In de horeca kan de blootstelling aan geluid hoog zijn. Bij eetgelegenheden en cafés waarbij de muziek niet te hard staat zal het geluid in de publieksruimte over het algemeen niet boven de wettelijke normen uitkomen. Bij andere bedrijvsvormen komen wel activiteiten met hoge schadelijke geluidsniveaus voor. Denk hierbij aan discotheken, café's met dansgelegenheden en bars en evenementen. Het geluidsniveau wordt echter niet alleen bepaald door de muziek maar ook bijvoorbeeld door apparatuur in de keukens en spoelkeukens. Dit is afhankelijk van het aantal machines, de inrichting en de aankleding van de werkruimte, en de verblijfsduur van de werknemer in die ruimte.

Wat zijn de risico's?

Langdurige blootstelling aan geluid boven de 80 decibel kan lawaaidoofheid tot gevolg hebben. Lawaaidoofheid is blijvend en heeft ook grote sociale gevolgen. Zo zijn gesprekken in gezelschap nauwelijks meer te volgen. Bijkomende effecten zijn kans op verhoogde bloeddruk, vermoeidheid en concentratieverlies. Lawaaidoofheid is een beroepsziekte.

Wat moet u doen?

Er zijn wettelijke grenswaarden bij de blootstelling aan geluid waar u aan moet voldoen. De blootstelling aan geluid wordt gedefinieerd als de gemiddelde dagelijkse blootstelling over een 8-urige werkdag (dagdosis). Bij een gemiddelde dagelijkse blootstelling boven de 80 en 85 decibel zijn volgens het Arbobesluit onderstaande maatregelen verplicht:

> 80 dB(A) en ≤ 85 dB(A)	> 85 dB(A)	> 87 dB(A)
<ul style="list-style-type: none"> geluidsbeoordeling beschikbaar stellen gehoorbescherming gelegenheid bieden tot audiometrie (gehoortest) voorlichting 	<ul style="list-style-type: none"> verplicht gebruik gehoorbescherming plan van aanpak en uitvoering (tot < 80 dB(A)) markering werkplekken met pictogrammen zie verder > 80 dB(A) en ≤ 85 dB(A) 	<ul style="list-style-type: none"> als met inbegrip van de dempende werking van de gehoorbescherming dit niveau wordt overschreden, moeten er meteen maatregelen genomen worden om onder dit niveau te komen zie verder > 85 dB(A)

Blootstelling aan schadelijk geluid moet u voorkomen of zoveel mogelijk beperken door eerst de geluidsbron aan te pakken (de arbeidshygiënische strategie). U maakt hiervoor een inventarisatie van de geluidsbelasting op de werkplekken via een beoordeling of metingen. Als u op alle werkplekken in uw bedrijf tijdens de normale bedrijfsvoering een gesprek kunt voeren op één meter afstand van elkaar zonder stemverheffing dan is het geluidsniveau waarschijnlijk lager dan 80 dB(A). Is dit niet het geval dan moet u een beoordeling maken over de geluidsblootstelling.

Als er meerdere geluidsbronnen in een ruimte aanwezig zijn of uw werknemers verrichten meerdere taken op een dag, dan moet u al gauw een deskundige inschakelen om de problematiek in kaart te brengen en om u te helpen bij het opstellen van het plan van aanpak. Vanuit uw inventarisatie stelt u vast welke bronnen de grootste bijdrage leveren aan de blootstelling, en welke maatregelen u gaat treffen om aan de wettelijke voorschriften op gebied van geluid te voldoen.

Voorbeelden van maatregelen die u zou kunnen treffen:

- Maatregelen aan de bron
 - Zet de muziek zachter
 - Gebruik een muzieksysteem dat het minste lawaai-overlast voor werknemers geeft
 - Plaats speakers zo dat het geluidsniveau voor werknemers beperkt blijft
- Beperken blootstelling
 - Demp de ruimteakoestiek door geluidsabsorberende plafonds en wanden
 - Maak geluidsarme zones voor barwerknemers
- Verminderen blootstellingsduur
 - Verdeel de taken
 - Plaats geluidsschermen
 - Scheid rustige en lawaaiige werkplekken
- Persoonlijke beschermingsmiddelen
 - Verstrek gehoorbescherming, bijvoorbeeld otoplastieken
 - Zie er ook op toe dat deze gebruikt worden

Uw werknemers hebben ook verplichtingen. Gebruiken werknemers de verstrekte beschermingsmiddelen niet of handelen ze niet volgens de voorschriften, spreek ze dan hierop aan en leg dit zondig schriftelijk vast. Ook werknemers kunnen hiervoor een boete krijgen.



Hoe wordt geïnspecteerd?

Tijdens een bedrijfsinspectie wordt nagegaan of geluid een risico vormt. Op de werkplekken met de hoogste geluidsbelasting kan een indicatieve geluidsmeting uitgevoerd worden. Er kan gevraagd worden naar de verblijfsduur van werknemers op die werkplekken. Hiermee wordt een schatting gemaakt van de dagdosis. Zijn er onvoldoende maatregelen genomen dan zal de inspecteur een waarschuwing geven. Wordt geconstateerd dat er geen gehoorbescherming wordt gedragen, de dagdosis boven de 85 dB(A) ligt én de dempende werking van de gehoorbescherming onvoldoende is, dan kan het werk stilgelegd worden en een boeterapport opgemaakt worden. Deze stillegging wordt pas opgeheven als de juiste gehoorbeschermingsmiddelen worden verstrekt en gebruikt. Daarnaast wordt er getoetst of de bron aanpak voldoende is toegepast om het risico van lawaaidoofheid te verminderen. Hierbij wordt rekening gehouden met de stand der techniek in de horeca.

Meer informatie

- ▶ www.arbeidsinspectie.nl: zoek onder Wetgeving & handhaving, Interne handhavinginstructies, Lawaai
- ▶ www.arbeidsinspectie.nl: zoek onder Veilig en Gezond, Schadelijk geluid
- ▶ www.arboportaal.nl
- ▶ www.das-pas-lekker.nl
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- ▶ Arbobesluit, hoofdstuk 6, afdeling 3



Alle producten met een oranje gevaarssymbool op het etiket bevatten gevaarlijke stoffen. Denk bijvoorbeeld aan de professionele vaatwasmiddelen die in uw bedrijf gebruikt worden, zoals biertankreiniger, vloerreiniger, ontstoppingsmiddelen, grill- en ovenreinigingsmiddelen en ontkalkingsmiddelen. Ook desinfecteermiddelen voor het onderhoud van zwembaden zoals natriumhypochloriet (chloor) en zuren zijn gevaarlijke stoffen. Evenals koolzuur en stikstof dat is opgeslagen in cilinders voor het tappen van bier, is een gevaarlijke stof.

Wat zijn de risico's?

Afhankelijk van de eigenschappen van een stof, kan deze irriterend, schadelijk of bijtend zijn. Blootstelling aan dergelijke stoffen tijdens gebruik of door onzorgvuldige opslag ervan kan dus schadelijk voor de gezondheid zijn. Voor kinderen zijn deze middelen extra schadelijk omdat zij nog in de groei zijn en hun lichaam gevoeliger is voor gevaarlijke stoffen. Vandaar dat kinderen tot en met 15 jaar niet met deze middelen mogen werken. Blootstelling aan bijtende stoffen kan blijvende schade aan huid en ogen veroorzaken. Schoonmaakmiddelen kunnen de huid irriteren en de luchtwegen aantasten. Bij gebruik of opslag van koolzuur en stikstof bestaat de kans op lekkage van de cilinders. Een hoge dosis kooldioxide in een ruimte kan mensen bedwelmen of verstikken. Bij zwembaden worden chemicaliën zoals natriumhypochloriet en zwavelzuur gebruikt om te desinfecteren. Door verkeerde dosering of menging van deze chemicaliën kan chloorgas ontstaan dat zeer giftig is.

Wat moet u doen?

Het gebruik van gevaarlijke stoffen moet u voorkomen of zoveel mogelijk beperken. De risico's van het gebruik van gevaarlijke stoffen en de manieren om deze risico's te voorkomen moeten opgenomen zijn in uw risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Is er voor een gevaarlijke stof geen vervangend (minder gevaarlijk) middel beschikbaar en is het gebruik noodzakelijk voor de bedrijfsvoering, dan moet u ervoor zorgen dat het risico van schade aan de gezondheid wordt voorkomen of beperkt door het treffen van concrete maatregelen. U moet daarbij letten op de volgende zaken:

- Zoek eerst naar minder schadelijke alternatieven. Gebruik bijvoorbeeld het vaatwasmiddel dat zo min mogelijk contact met de handen en zo min mogelijk kans op spatten geeft.
- Gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen als handschoenen en gezichtsbescherming bij kans op spatten.
- Lees het etiket van de verpakking en de gebruiksaanwijzing en volg de instructies op.
- Bewaar daarom stoffen altijd in de originele verpakking.
- Geef instructies aan uw werknemers over het werken met gevaarlijke stoffen en het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Laat kinderen niet met gevaarlijke stoffen werken.
- Zorg dat (koolzuur)cilinders niet kunnen omvallen.
- Bewaar van elk product dat gevaarlijke stoffen bevat het veiligheidsinformatieblad op de werkplek. Dit moet de leverancier u op verzoek verstrekken. Hier staan de te nemen voorzorgsmaatregelen in en wat u moet doen als er toch iets mis gaat. Zorg dat de werknemers dit ook weten te vinden.



De wet stelt eisen aan de ventilatie van de ruimte waarin koolzuurflessen van 3 kilo of meer worden opgeslagen. Is de ruimte kleiner dan 100 kubieke meter, dan moet u de lucht vier keer per uur helemaal verversen. Is de ruimte groter dan 100 kubieke meter, dan moet u de totale luchtinhoud twee keer per uur verversen. Voor luchtverversing gebruikt u een mechanische ventilator die voldoende capaciteit heeft en een afzuigopening bij de bodem. Het kan nodig zijn om het koolstofzuurgehalte voortdurend te meten met een vaste detector. De detector moet Europees goedgekeurd zijn (CE-keuring) en een vooralarm en een hoofdalarm hebben. Als het hoofdalarm afgaat, mag alleen nog iemand naar binnen met onafhankelijk werkende ademhalingsbeschermingsmiddelen. Bij (hotel)zwembaden is het van belang dat het natriumhypochloriet gescheiden is van het zuur en dat vermenging van beide stoffen wordt voorkomen in verband met vorming van het giftige chloorgas. Richtlijnen voor opslag van gevaarlijke stoffen kunt u vinden in de PGS 15 (voor gevaarlijke stoffen in emballage). De (opslag)ruimtes moeten zijn voorzien van ventilatieroosters of op ander wijze geventileerd worden.

Hoe wordt geïnspecteerd?

Tijdens een inspectie wordt gekeken of de gevaarlijke stoffen op een veilige manier zijn opgeslagen. Voor grote hoeveelheden moet u een speciale kast hebben. Tevens zal worden nagegaan of uw werknemers voldoende voorlichting en onderricht hebben gehad over het werken met gevaarlijke stoffen en hoe te handelen in geval van een calamiteit. Is dit niet het geval, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Ook zal gekeken worden of kinderen en jeugdigen niet werken met voor hen verboden stoffen, zoals gevaarlijke schoonmaakmiddelen en bepaalde vaatwasproducten. Ook wordt er gekeken of de opslag van koolzuur en stikstof voldoet aan de regelgeving. Bij zwembaden wordt gekeken naar de opslag van gevaarlijke stoffen zoals natriumhypochloriet (chloor) en zuren en naar de manier waarop deze gevaarlijke stoffen gebruikt worden, op de juiste wijze en door voldoende deskundig werknemers.

Meer informatie

- ▶ www.arbeidsinspectie.nl (Veilig en Gezond: diverse stoffen)
- ▶ www.arboportaal.nl
- ▶ www.das-pas-lekker.nl
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)

Opslag gevaarlijke stoffen

- ▶ PGS 15 richtlijn: Opslag van verpakte gevaarlijke stoffen, te vinden op www.vrom.nl

Verwijzingen naar Arboret- en regelgeving

- ▶ Arbobesluit: art. 4.2 beoordeling van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- ▶ Arbobesluit: art. 4.4 voorkomen van ongewilde gebeurtenissen
- ▶ Beleidsregel 4.6-4 gebruik van chemicaliën in zweminrichtingen
- ▶ Beleidsregel 4.6-6 voorkomen van verstikking of bedwelming bij toepassing van kooldioxide



Drukapparatuur

In horecabedrijven wordt vaak gebruikt gemaakt van kelderbierinstallaties om bier op voorraad te houden. Deze installaties vervangen het gebruik van de losse bierfusten. Zo'n installatie bestaat uit één of meerdere tanks met een koelmantel en geïsoleerde leidingen. De installatie staat in een koelruimte en van hieruit wordt het bier onder druk naar de bierpomp gedreven.

Wat zijn de risico's?

Bij apparatuur onder druk kan bij het bezwijken van het drukapparaat, de druk en de eventueel aanwezige gevaarlijke stoffen in het apparaat vrijkomen en schade, letsel of verstikking veroorzaken. Tevens kan het vrijkomen van de vaak hoge druk leiden tot grote materiële schade.

Wat moet u doen?

Omdat deze kelderbierinstallaties onder druk staan vallen ze onder het Warenwetbesluit Drukapparatuur. Daarnaast vallen de installaties ook onder een specifiek controle- en keuringsregime. Dit is beschreven in een protocol, dat is opgesteld door het Centraal Brouwerij Kantoor. Als gebruiker van een kelderbierinstallatie bent u (mede) verantwoordelijk voor de uitvoering van de periodieke keuring van de installatie en de aanwezigheid van de juiste keuringsdocumenten bij de installatie. Meer informatie vindt u op www.cbk.nl.

Ook professionele koelinstallaties, zoals koelcellen en vriesinstallaties, zijn installaties die onder druk staan en eveneens onder het Warenwetbesluit Drukapparatuur vallen. Hiervoor kan een apart keuringsregime gelden. Heeft u na 29 mei 2002 een koelinstallatie geïnstalleerd informeer dan bij uw leverancier, installateur of bij een aangewezen keuringsinstantie of deze installatie regelmatig gekeurd moet worden. Een overzicht van aangewezen keuringsinstellingen kunt u vinden op www.szw.nl (kies: veilig werken, drukapparatuur).



Arbeid door jongeren

In de horeca moet er hard gewerkt worden en juist dan is het belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers voldoende rust en pauze krijgen. Circa 28% van de werknemers is jonger dan 20 jaar. Voor werknemers jonger dan 18 jaar (kinderen en jeugdigen) gelden specifieke regels zowel voor het werk dat ze mogen doen als voor de tijden waarop zij mogen werken. Deze regels gelden ook voor eigen kinderen of kinderen van uw werknemers.



Machineveiligheid

In de horeca worden veel machines gebruikt, zoals mixers, elektrische messen, vleesmolens, snijmachines. Beknelde of afgesneden vingers en snijwonden zijn bekende ongevallen veroorzaakt door het onveilig werken met machines. Vaak is dit het gevolg van het onjuist gebruik van de machines en het weghalen van de beschermkappen. Ook door verouderde, niet veilige machines kunnen dergelijke ongevallen ontstaan.

Wat kunt u doen?

- 1 Gebruik alleen machines die voorzien zijn van de juiste beveiliging (CE-gemarkeerde machines).
- 2 Laat kinderen niet aan deze machines werken en inspecteer regelmatig op gebreken.
- 3 Laat bij alle reinigings- en onderhoudswerk werknemers eerst de stekker eruit halen.
- 4 Onderhoud de apparatuur goed of laat deze onderhouden.
- 5 Wijs de werknemers op gevaren en laat hen werken volgens gebruiksaanwijzing.
- 6 Breng in verband met verbrandingsgevaar als gevolg van hete pannen, fornuizen, frituren en bakplaten waarschuwingsstickers aan en goede isolerende handvaten. Ook de plaatsing van deze apparatuur is belangrijk om ongewild contact te voorkomen.

Hoe wordt geïnspecteerd?

Tijdens een inspectie kan gecontroleerd worden of de keuringen uitgevoerd zijn. Ook kan gevraagd worden naar de keuringscertificaten. Indien apparatuur niet gekeurd is en er is ernstig gevaar, kan het apparaat verzegeld worden totdat de keuring is verricht. Heeft het apparaat geen CE-markering of een EG-verklaring van overeenstemming, dan kan ook de fabrikant daarop aangesproken worden.

Meer informatie:

- ▶ Warenwetbesluit machines
- ▶ Overzicht aangewezen keuringsinstellingen: www.szw.nl via veilig werken, drukapparatuur
- ▶ Warenwetregeling Drukapparatuur
- ▶ Centraal Brouwerij Kantoor; www.cbk.nl voor informatie over kelderbierinstallaties
- ▶ www.arbocatalogus.net/horeca (per 2008 www.gezondengastvrij.nl)

Wat zijn de risico's?

Jongere werknemers lopen méér veiligheids- en gezondheidsrisico's door een gebrek aan werkervaring, onbekendheid met de risico's, speelsheid en naïviteit. Bovendien is een lichaam dat nog in de groei is gevoeliger voor bijvoorbeeld fysieke belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Kinderen en jeugdigen zijn daarom vaker het slachtoffer van ongevallen. Om die reden is voor deze groep meer aandacht nodig, zijn er voor hen minder werkzaamheden toegelaten en zijn de tijden waarop zij mogen werken beperkt.

Wat moet u doen?

Zowel bij kinderen (voor zover ze in uw bedrijf mogen werken) als jeugdigen moet u extra zorgvuldig zijn in het geven van voorlichting en instructie over de risico's en het houden van toezicht. Dit is van groot belang om ongevallen te voorkomen. Kinderen jonger dan 13 jaar mogen helemaal niet werken. Kinderen van 13 tot en met 15 jaar mogen in principe niet werken, tenzij aan strenge regels voldaan wordt. Jeugdigen van 16 en 17 jaar mogen wel werken, er zijn alleen enkele werkzaamheden die zij niet mogen doen. Ook mogen zij minder lang werken dan volwassenen van 18 jaar en ouder. Meer informatie kunt u vinden in de brochure 'Arbeid door jongeren, informatie voor werkgevers' van Postbus 51. Hier volgt alvast een aantal belangrijke regels waar u rekening mee moet houden.



De belangrijkste regels voor kinderen (13 tot en met 15 jarigen)

Kinderen van 13 en 14 jaar mogen op schooldagen alleen klusjes rond het huis doen. Dit betekent dat zij dan niet in de horeca mogen werken. In de vakantieperioden mogen zij in de horeca slechts heel beperkt werkzaamheden verrichten zoals helpen met opruimen, en dan alleen in die gelegenheden waar geen alcohol wordt geschonken. Kinderen van 15 jaar mogen werkzaamheden doen die niet te zwaar zijn, geen gevaar opleveren of niet schadelijk zijn voor de gezondheid. Ook zij mogen alleen werken in horecagelegenheden waar geen alcohol geschonken wordt, dus bijvoorbeeld helpen met het klaarmaken van broodjes.

Voor alle kinderen van 13 t/m 15 jaar geldt dat de werkzaamheden niet te zwaar mogen zijn, en niet lichamelijk (niet meer dan 10 kg tillen), of geestelijk belastend (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk). Verder is het werken met gevaarlijke stoffen door kinderen verboden. Dat geldt voor het schoonmaken met schoonmaakmiddel dat voorzien is van een van de gevaarssymbolen: vlambaar; schadelijk, bijtend corrosief of irriterend. Het schoonmaken met alleen water of een mens- en milieuvriendelijk middel is wel toegestaan. Ook mogen kinderen niet aan gevaarlijke machines werken, zoals frituren, mixers, elektrische messen en vaatwassers met gevaarlijke stoffen of knelgevaar.

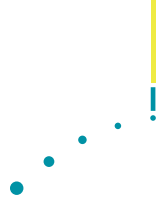
De belangrijkste regels voor jeugdigen (16 en 17 jarigen)

Voor jeugdigen geldt dat ze de meeste werkzaamheden in de horeca mogen doen, zoals het werken met schoonmaakmiddelen en machines en in de bediening, maar wel onder toezicht. De normen voor jeugdigen van 16 en 17 jaar ten aanzien van fysieke arbeidsbelasting zijn gebaseerd op de bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet. Over het algemeen zijn de normen gelijk aan die voor volwassen werknemers.

De arbeidstijden

U dient als werkgever in een deugdelijke registratie de gewerkte uren bij te houden, waarbij u voor de jeugdigen rekening houdt met de schooltijden. Schooltijden worden beschouwd als arbeidstijd. In de registratie vermeldt u begin- en eindtijden en pauzes.

Sinds april 2007 geldt de nieuwe Arbeidstijdenwet. Voor jongeren tot en met 15 jaar, die een bijbaantje hebben, zijn de regels versoepeld. Zo mogen jongeren van 13 en 14 jaar op zaterdag langer werken (zeven uur) en 's ochtends eerder beginnen (om 7.00). Meer informatie is te vinden in de brochure 'Arbeid door jongeren, informatie voor werkgevers' van Postbus 51.



Kinderen van 13, 14 en 15 jaar	13 en 14 jaar tijdens niet- schooldagen	15 jaar
Niet werken voor	07.00 uur	07.00 uur
Niet werken na	19.00 uur	19.00 uur
Minimale dagelijkse rust	14 uur	12 uur
Maximale dagelijkse werktijd tijdens schooldagen	Niet toegestaan	2 uur
Maximale dagelijkse werktijd tijdens vakantieweken	7 uur	8 uur
Maximale wekelijkse werktijd tijdens schoolweken	Niet toegestaan	12 uur
Maximale wekelijkse werktijd tijdens vakantieweken	35 uur	40 uur
Maximaal aantal werkdagen per week	5 dagen	5 dagen
Maximaal aantal weken vakantiewerk per jaar	4 weken	6 weken
Maximaal aantal weken aaneengesloten werken tijdens vakantie	3 weken	4 weken
Pauze	30 minuten per aaneengesloten dienst van 4,5 uur of langer	30 minuten per aaneengesloten dienst van 4,5 uur of langer
Op zondag werken	Nee	Ja, mits toestemming ouders en mits er niet ook op zaterdag is gewerkt

Let op: Op schooldagen zijn voor 13- en 14-jarigen alleen klusjes in en om huis toegestaan!

Jeugdigen van 16 en 17 jaar	
Niet werken tussen	23.00 uur bij beginnen om 07.00 uur of later
Niet werken voor	06.00 uur of 07.00 uur, afhankelijk van eindtijd
Minimale dagelijkse rust	12 uur
Maximale dagelijkse werktijd	9 uur
Maximale wekelijkse werktijd	45 uur, gerekend over 4 weken echter niet meer dan gemiddeld 40 uur
Maximaal aantal werkdagen per week	Wekelijkse rust moet minimaal 36 uur zijn
Pauze	30 minuten per dienst van 4,5 uur of langer, mag gesplitst worden in 2 x 15 minuten
Op zondag werken	Ja, mits de werknemer hiermee instemt en de aard van het werk dit noodzakelijk maakt

Let op: Bij jeugdigen van 16 en 17 jaar is er geen onderscheid in school- of vakantieweken. Er geldt: schooltijd = arbeidstijd. Als werkgever dient u hiermee rekening te houden voor de berekening van de tijd dat iemand mag werken. Bijvoorbeeld: wanneer iemand 6 uur op school zit, mag er die dag nog maar 3 uur gewerkt worden. Ook is een late eindtijd van de bijbaan niet te combineren met een vroeg begin van de schooldag.

Hoe wordt geïnspecteerd?

Allereerst wordt gekeken of er kinderen en jeugdigen in uw bedrijf werkzaamheden verrichten en wat hun leeftijden zijn. Daarna wordt gekeken naar de werkzaamheden die verricht worden, de omgeving waar dit plaatsvindt, de werktijden en of er rekening gehouden wordt met de schooltijden. Doorgaans wordt een periode van 4 weken gecontroleerd.

Bij constatering van overtredingen volgt er eerst een waarschuwing. Wanneer de normen ernstig worden overtreden, kan direct een boeterapport opgemaakt worden. Bij overtredingen van het verbod van kinderarbeid (dus tot en met 15 jaar) kan volgens de wet niet alleen de werkgever degene die een boete krijgen, maar ook de ouders of verzorgers van het betreffende kind.

Meer informatie

- ▶ www.arbeidsinspectie.nl
- ▶ Brochure 'Arbeid door jongeren, informatie voor werkgevers', bestelnummer 153, via Postbus 51 www.postbus51.nl
- ▶ Arboinformatieblad AI-30: Jongeren en Arbeid
- ▶ Verder zijn er speciale brochures over vakantiewerk te bestellen via Postbus 51, www.postbus51.nl

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- ▶ Arbowet, art. 8: voorlichting en voorlichting voor kinderen en jeugdigen.
- ▶ Arbobesluit, art. 1.37: toezicht kinderen en jeugdigen
- ▶ Arbeidstijdenwet art. 4: registratie werktijden
- ▶ Arbeidstijdenwet art. 3: verbod van kinderarbeid
- ▶ Arbeidstijdenwet art. 5:3, 5:4, 5:5 en 5.7, arbeids- en rusttijden jeugdigen, nadere regeling kinderarbeid

Colofon

Deze brochure is ontwikkeld in opdracht van de Arbeidsinspectie, 2008.

Disclaimer

In deze brochure staan de belangrijkste arbeidsrisico's in de horeca, de branche waartoe uw bedrijf behoort. U kunt lezen hoe op deze risico's geïnspecteerd wordt. Mogelijk zijn niet al deze risico's in uw bedrijf aan de orde, dan is dat deel van de tekst niet op u van toepassing. Is er in uw bedrijf sprake van risico's die niet in deze brochure zijn genoemd, dan moet u deze risico's ook opnemen in de RI&E en het plan van aanpak. Ook moet u maatregelen nemen om deze risico's weg te nemen of te verminderen. De regels waar het in deze brochure over gaat zijn bestaande regels. Meer informatie vindt u op www.arbeidsinspectie.nl en www.arbonieuwestijl.nl. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is niet verantwoordelijk voor informatie op websites van derden waarnaar in deze brochure wordt verwezen. Aan de tekst van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.

In deze brochure gaat het over arbeidsrisico's die relevant zijn in uw branche. Het feit dat bijvoorbeeld fysieke belasting als risico genoemd wordt betekent: de ervaring in uw branche leert dat er zich situaties kunnen voordoen waarbij, door blootstelling aan dit type gevaar, er een kans is op gezondheidsschade.

Nadere informatie

U kunt deze brochure in digitale vorm vinden op www.arbeidsinspectie.nl. Daar vindt u ook meer informatie over de verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen in deze brochure. Alle Arbowet- en regelgeving vindt u op www.overheid.nl. Op www.arboportaal.nl vindt u aanvullende informatie over arbeidsomstandigheden.

Extra exemplaren van deze brochure zijn aan te vragen via Postbus 51 tel. 0800-8051 of www.postbus51.nl

De Arbeidsinspectie maakt deel uit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Arbeidsinspectie



Postbus 11563
2502 AN Den Haag
www.arbeidsinspectie.nl

Bestelnummer 626
versie januari 2008