

# + *Veilige arbeids- omstandigheden*

- 
- + *Vakbondsvrijheid*
  - + *Leefbaar loon*
  - + *Veilige arbeids-omstandigheden*
  - + *Gendergelijkheid op de werkvloer*

# 03.03

### Over het thema:

Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijke voorwaarden voor gezond en veilig werken. De ILO heeft het voornemen om een gezonde, veilige werkplek toe te voegen als een fundamenteel recht bij de Core Labour Standards.

Wet- en regelgeving is in een land van groot belang in de naleving van Operational Health and Safety (OSH), samenhangend met ratificatie van al bestaande ILO conventies op het thema OSH en de ILO Decent Work Agenda. Deze conventies waarborgen OSH of het aanwezig zijn van gezondheidsservices. Ook discriminatie en geweld op de werkvloer is gerelateerd aan OSH en het hebben van een veilige werkplek.

Aandachtpunten in dit kader zijn verder het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een bijbehorend Plan van Aanpak; het voorkomen en uitbannen van excessieve overuren; goed materiaal en veilige machines en stoffen. Geweld op de werkvloer is onlangs door de ILO geadresseerd in Conventie 190. Vervoer van en naar werk kan voor vrouwen een groot issue zijn. Zie daarvoor ook de Gender aanpak.

### Link met andere thema's:

De ILO Decent Work Agenda linkt OSH aan de andere thema's op arbeid::

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

### Richtlijnen en beleid

De OESO Richtlijnen, de UN GP's en de ILO Core Labour Standards zijn de belangrijkste internationale richtlijnen voor OSH beleid. Hoofdkantoren van bedrijven zijn verantwoordelijk, ook voor wat er gebeurt in de toeleveringsketen. De Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) werkt sinds 1999 aan de Decent Work Agenda. Daarnaast heeft de ILO al vele conventies opgesteld op het gebied van OSH.

**Richtlijnen en beleid** Dit zijn de belangrijkste verdragen van de ILO op het terrein van veiligheid en gezondheid op de werkplek:

- [C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006](#)
- [R197 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006](#)
- [C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981](#)
- [R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981](#)
- [P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#)
- [C161 Occupational Health Services Convention, 1985](#)
- [R171 Occupational Health Services Recommendation, 1985](#)
- C190 Violence and Harassment Convention, 2019
- C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

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

### Verdiepings- informatie

Zie onder meer het [SER advies over de samenhang tussen SDG's en IMVO \(2019\)](#) en verder de [ILO](#). De CNV heeft specifiek op het onderwerp [geweld op de werkvloer](#) een paper ontwikkeld, daarnaast is OSH een thema bij meerdere [convenanten](#).

### Risicosectoren en specifieke risico's

In de [MVO sector risicoanalyse](#) zijn belangrijke risicosectoren geanalyseerd. Het thema OSH speelt in alle sectoren maar zeker in een aantal sectoren zijn de risico's al meer onderzocht. De risico's in [palmolie](#), [suikerriet](#) en [mijnbouw](#) zijn door CNV Internationaal en Mondiaal FNV OHS zaken onderzocht.

### Tools:

Er is een aantal toolkits die bij kunnen dragen:

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

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

### Indicatoren:

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

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

### Met wie kan ik contact opnemen:

Vraag bij CNV Internationaal naar Marieke de Vries-den Hollander [m.devriesdenhollander@cnv.nl](mailto:m.devriesdenhollander@cnv.nl) of Maurice van Beers. CNV Internationaal zet zich samen met lokale vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in voor arbeidsrechten in toeleveringsketens.

Vraag bij de FNV naar [Gerard.Roest@fnv.nl](mailto:Gerard.Roest@fnv.nl), [Lucia.vanWesterlaak@fnv.nl](mailto:Lucia.vanWesterlaak@fnv.nl) of [Vivian.Vaessen@fnv.nl](mailto:Vivian.Vaessen@fnv.nl).

CNV en FNV maken via hun lidmaatschap van de internationale vakbondsorganisatie ITUC deel uit van een wereldwijd netwerk van vakbonden [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) en bij de Europese vakbondskoepel ETUC [www.etuc.org](http://www.etuc.org).

De FNV is aangesloten bij de OESO geleding [www.tuac.org](http://www.tuac.org)