

**Aanbeveling over de
bescherming van de
niet-roker op het werk**

26 mei 1992 Publikatienr. 5/92

TA 4313

Voorwoord

Voor u ligt de 'Aanbeveling over de bescherming van de **niet-roker op het werk**' van de Stichting van de Arbeid. Deze aanbeveling is het resultaat van de besprekingen binnen de Stichting naar aanleiding van de adviesaanvraag van 16 januari 1992 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, inzake 'passief **roken**'. Deze adviesaanvraag treft u in deze uitgave aan. Een afschrift van de **aanbiedingsbrief** aan de genoemde bewindspersonen is eveneens ter informatie bijgevoegd. De Stichting hoopt dat de aanbeveling ertoe zal bijdragen dat in ondernemingen een beleid tot stand wordt gebracht dat is gericht op de bescherming van de niet-roker op de werkplek, voor **zover** dit niet reeds is gebeurd.

Den Haag, -26 mei 1992

Aanbeveling over de bescherming van de niet-roker op het werk

1. Inleiding

Bij brief van 16 januari 1992 wendde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich, mede namens de staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek hen te adviseren over het te voeren beleid inzake de bescherming van de niet-roker tegen de effecten van blootstelling aan tabaksrook in arbeidssituaties". De minister is van mening dat een nadere beleidsinspanning ter bescherming van niet-rokers gewenst is. Hij wijst daarbij met name op zgn. risicogroepen, zoals CARA-patiënten. De minister ziet zich gesterkt in zijn opvatting door de conclusies in een advies van de Gezondheidsraad van 10 december 1990 over de risico's voor de gezondheid van blootstelling aan omgevingstabaksrook.

De minister wil bereiken dat een ieder zijn werk kan doen zonder dat hij of zij hinder, overlast of gezondheidsschade onder- vindt ten **gevolge** van het roken door een ander in zijn of haar onmiddellijke omgeving.

Met dit doel voor ogen verzoekt de minister de Stichting van de Arbeid hem te adviseren over de middelen en mogelijkheden **voor** de overheid ter zake en vooral over de **rol** van sociale partners ter realisering van de beleidsdoelstelling in ondernemingen.

2. Uitgangspunten

De Stichting van de Arbeid onderschrijft de door de minister aangevoerde motieven voor een nadere **(beleids)inspanning** ter bescherming van de niet-roker in de arbeidssituatie. Zij merkt in dit verband op dat in de adviesaanvraag wordt gesteld dat in driekwart van de ondernemingen nog geen beleid ter zake wordt gevoerd, hetgeen het belang van een nadere impuls in de richting van de ondernemingen nog eens onderstreept.

Met de minister stelt de Stichting de positie van de **niet-roker** centraal. Het is in dit licht dat de navolgende aanbeveling moet worden gezien.

De Stichting beoogt aldus een impuls te geven aan de totstandkoming van een ondernemingsbeleid, gericht op de bescherming van de niet-roker op de werkplek.

¹ De adviesaanvraag is als bijlage bij deze aanbeveling gevoegd.

Wellicht ten overvloede wijst zij erop dat deze aanbeveling niet is gericht op het gebruik van tabakswaaren in openbare gebouwen en in door de overheid gesubsidieerde instellingen. Die vallen immers onder de Tabakswet en het Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksprodukten.

Evenmin heeft de Stichting het oog op niet-roken in **bedrijfs**-situaties waarin om veiligheidsredenen of omdat het **productie**-proces dit vereist niet mag worden gerookt. Dergelijke situaties worden bestreken door Veiligheidsbesluiten krachtens de Arbowed.

3. Aanbeveling

De Stichting van de Arbeid is van mening dat het formuleren en invoeren van een beleid gericht op de inpassing van rookgedrag in de arbeidssituatie bij uitstek een zaak is die op **ondernemings**niveau moet plaatsvinden. Zij roept ondernemingen dan ook op tot het ontwikkelen van een beleid dat is gericht op het zoveel mogelijk tegengaan van hinder, overlast en **gezondheids**-schade, welke door niet rokende werknemers op de werkplek worden ondervonden als gevolg van het roken door anderen.

Het gaat er daarbij om de veranderde maatschappelijke opvatting ten aanzien van het roken te implementeren in het ondernemingsbeleid en wel op zodanige wijze dat de acceptatie door de werknemers (rokers en niet-rokers) zo breed mogelijk is. Gezien dit laatste ligt het in de rede dat de **ondernemings**leiding in overleg met de OR c.q. met een **personeelsvertegenwoordiging** komt tot een **werkbare regeling**².

Alvorens maatregelen te nemen moet worden onderzocht waar zich problemen voordoen en van welke aard die zijn. Op basis daarvan kunnen regelingen worden getroffen en afspraken worden gemaakt teneinde het beoogde doel te bereiken.

Naar het oordeel van de Stichting behoeft derhalve niet direct naar het zwaarste middel, een algeheel rookverbod* te worden gegrepen.

Den Haag, 26 mei 1992

² Het secretariaat van de Stichting van de Arbeid verstrekt desgevraagd informatie ten behoeve van een nadere oriëntatie op het tot stand brengen van een dergelijke regeling.

Aan

- de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur

's-Gravenhage. 2 6 mei 1992
Ons kenmerk S.A. 92.11245/Ha
Uw kenmerk. DGA/G/AG/91/0155B
Betreft: passief roken

Excellenties,

Bij brief van 16 januari 1992 verzocht u de Stichting van de Arbeid te adviseren over het te voeren beleid inzake de bescherming van de niet-roker tegen de effecten van blootstelling aan tabaksrook in arbeidssituaties.

Uw brief is voor de Stichting aanleiding geweest zich te buigen over de meest wenselijke en doelmatige vorm waarin door haar kan worden bijgedragen aan de totstandkoming van een beleid in ondernemingen dat is gericht op de bescherming van de **niet-roker** op de werkplek.

De bijgevoegde aanbeveling is het resultaat van het overleg binnen de Stichting over dit onderwerp. Zij zal ter kennis worden gebracht van de Arboraad.

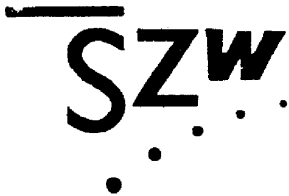
Ten **slotte** merkt de Stichting nog op dat de overheid door middel van het geven van voorlichting en informatie ondersteuning kan geven aan initiatieven binnen ondernemingen en van **bedrijfsgezondheidsdiensten**.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID


drs. P.H. Broekema
secretaris

Bijlage



Aan de Voorzitter van de
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
DGA/G/AG/91/0155B

Doorkiesnummer

Onderwerp
advies aanvraag
passief roken , .

Datum
16 januari 1992

Contactpersoon

Bij deze wend ik mij, mede namens de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek ons te adviseren over het te voeren beleid inzake de bescherming van de niet-roker tegen de effecten van blootstelling aan tabaksrook in arbeidssituaties.

De Gezondheidsraad heeft eind 1990 een advies uitgebracht over de risico's voor de gezondheid van blootstelling aan omgevings-tabaksrook (passief roken). De Gezondheidsraad komt onder andere tot de volgende conclusies.

- * Kortdurende blootstelling aan omgevingstabaksrook is nadelig voor de gezondheid.
- * Langdurige blootstelling aan omgevingstabaksrook kan de kans op longkanker bij niet-rokers doen toenemen..
- * Hinder en overlast door tabaksrook van anderen kunnen inbreuk maken op het maatschappelijk functioneren.
- * . Normale ventilatie helpt hierbij niet.

Deze conclusies sterken mij in mijn opvatting dat *een* nadere beleidsinspanning ter bescherming van de niet-rokers gewenst is, Temeer daar groepen blootgestelden kunnen worden onderscheiden, die in het bijzonder kwetsbaar zijn voor de effecten van tabaksrook, zoals CARA-patiënten, personen met een allergische constitutie, patiënten met hart- en vaatziekten, oog-patiënten en zwangeren. De kans op het behoud of het verkrijgen van werk zou voor veel mensen uit deze risicogroepen groter worden wanneer het aantal rookvrije werkplekken toeneemt.

Ik wil bereiken, dat in Nederland een-ieder zijn werk kan doen zonder dat hij of zij hinder, overlast of gezondheidsschade ondervindt ten gevolge van het roken van een ander in zijn of haar onmiddellijke omgeving. Kortom, ik kies voor het primaat van de niet-roker.

In eerste instantie wil ik dit doel bereiken door te bevorderen dat op ondernemingsniveau in het overleg tussen werkgevers en werknemers daartoe doeltreffende maatregelen worden genomen.

Naar mijn mening zijn er in de bestaande regelgeving, met name de Arbeidsomstandighedenwet, voldoende aanknopingspunten te vinden om het gestelde **doel** - bevorderen dat **op** ondernemingsniveau in het overleg tussen werkgever en werknemers doeltreffende maatregelen worden genomen ter bescherming van de niet-roker - **te** bereiken. De werkgever heeft daarnaast mogelijkheden **om** bij reglement maatregelen te nemen ter bescherming van de niet-roker. Werkgevers en werknemers kunnen, hetzij op bedrijfs- en **instel-**lingsniveau, **danwel** in **CAO's** of **op**bedrijfstakniveau, komen tot afspraken ter voorkoming **en/of** beperking van blootstelling aan omgevingstabaksrook in arbeidssituaties.

De regering voert een actief ontmoedigingsbeleid ten aanzien van roken. Hoofddoelstellingen van beleid zijn het beperken van het tabaksgebruik en het beschermen van de jeugd en de niet-roker. Op 1 januari 1990 is op basis van de artikelen 9, 10 en **11** van de Tabakswet het Besluit beperking verkoop en gebruik **tabaksproduk-**ten van kracht geworden. Dit besluit regelt vooral het gebruik van tabakswaren in openbare gebouwen en in door de overheid gesubsidieerde instellingen. Bij en krachtens de Tabakswet is dus onder meer uitdrukkelijk geregeld, dat werknemers in alle lokaties van de publieke sector hun werkzaamheden moeten kunnen verrichten zonder hinder of overlast van rokende collega's of bezoekers. De overheid als werkgever geeft daarmee mede invulling aan zijn -verplichtingen, zoals die ook op grond van de **Arbeidsomstandig-****hedenwet** mogen worden verwacht. Ik ben van mening, dat ook in het bedrijfsleven uitdrukking moet worden gegeven aan de veranderende maatschappelijke opvattingen over roken. En dat houdt in dat **er een** bedrijfscultuur moet worden bewerkstelligd, waarin roken niet is toegestaan, tenzij daar tegen geen bezwaar bestaat.

Eind 1990, begin 1991 is een voorlichtingscampagne gevoerd gericht op het bewerkstelligen van meer rookvrije werkplekken in het bedrijfsleven. Een evaluatie van de effecten van deze campagne wees uit dat in een kwart van de bedrijven initiatieven zijn genomen om de niet-rokende werknemer te beschermen tegen hinder en gezondheidseffecten van tabaksrook. Bij driekwart van de bedrijven wordt nog geen beleid op dit punt gevoerd. De vraag is op welke wijze deze bedrijven kunnen worden aangezet tot initiatieven. Krachtens artikel 4 van de Arbwet, waarin werkgevers de verplichting krijgen opgelegd om het ondernemingsbeleid mede in te **richten** op een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemers, staat wat mij betreft buiten kijf dat op **ondernemings-**niveau initiatieven genomen moeten worden ter bescherming van de **niet-roker**. Welke rol kunnen de sociale partners zelf spelen om een dergelijk beleid op ondernemingsniveau te ontwikkelen ? Doen zich mogelijkheden en kansen voor *in*de sfeer van de arbeidsverhoudingen (bijvoorbeeld bedrijfsreglement) **of** CAO ? Kan **de** toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor mensen, die gevoelig zijn voor passief roken, worden bevorderd door afspraken over het scheppen van rookvrije werkplekken ?

Voor de overheid liggen er taken op het gebied van

1. Voorlichting;
2. Stimulering en handhaving.

1. Voorlichting

Het doel van de voorlichting is tweeledig. Enerzijds gaat het om het bewust en bespreekbaar maken van de risico's van blootstelling aan tabaksrook in arbeidssituaties. Daartoe is publiekgerichte voorlichting het aangewezen instrument. Door de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur is in samenwerking met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in dit kader eind 1990 begin 1991 een voorlichtingscampagne onder het motto 'Laat een ander niet meer roken. Ook niet op het werk!' gevoerd. De resultaten van deze campagne bevestigen de bereidheid bij werkgevers en werknemers om aandacht aan het roken in arbeidssituaties te besteden.

Anderzijds gaat het om voorlichting op bedrijfs- en instellingsniveau. Hierbij denk ik aan voorlichting over het voeren van een beleid op bedrijfs- en instellingsniveau, gericht op het voorkomen of beperken van de blootstelling aan tabaksrook. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de ervaringen in een aantal bedrijven en instellingen waar reeds nu een actief beleid inzake passief roken wordt gevoerd. De arbeidshygiënische strategie, zoals vastgelegd in de toxische stoffenregelgeving biedt de werkgever eveneens aanknopingspunten. Bij bestrijding aan de bron kan worden gedacht aan het maken van afspraken over het roken op het werk. Daarbij wordt er vanuit gegaan, dat de wensen van de niet-roker worden gerespecteerd. Op ondernemingsniveau kunnen afspraken worden gemaakt om niet te roken op plaatsen, die gemeenschappelijk gebruikt worden zoals gangen, vergaderzalen, liften en kantines en met betrekking tot de verkoop van tabaksprodukten. Omdat ventilatie geen alternatief is voor de bescherming van niet-rokers moet voorts vooral gezocht worden naar oplossingen in de sfeer van de organisatie van het werk. Hierbij kunnen doeltreffende maatregelen worden genomen ter voorkoming of beperking van blootstelling aan omgevingstabaksrook. Te denken valt aan het inlassen van rookpauzes, het bij elkaar plaatsen van rokers (de risico's van actief roken zijn vele malen groter dan die van passief roken) en rookvrij verklaren van sommige werkruimtes. Ook kunnen technische maatregelen worden genomen door werkruimtes in te delen om daarmee rookvrije ruimtes te scheppen.

De voorlichting over blootstelling aan omgevingstabaksrook heeft een groter effect, wanneer dit gebeurt in combinatie met voorlichting over de risico's van het roken.. Bedrijfsgezondheidsprogramma's (gezondheidsvoorlichting en --opvoeding in arbeidssituaties) over roken kunnen een ondersteuning zijn bij het bewerkstelligen van de erkenning van het probleem van blootstelling aan tabaksrook in arbeidssituaties en kunnen rokers stimuleren te stoppen met roken. Op deze wijze kan op ondernemingsniveau ook een nadere invulling worden gegeven aan de preventie van ziekte en de bevordering van gezondheidsgedrag.

Een concrete vraag in dit verband is welke rol uw Raad ziet voor sociale partners op ondernemingsniveau. Met name beantwoording van de vraag hoe aan voorlichting op bedrijfsniveau vorm kan worden gegeven en hoe een relatie kan worden gelegd naar bedrijfsgezondheidsprogramma's zie ik gaarne tegemoet.

2. Stimulering en handhaving

Op ondernemingsniveau kan de Arbeidsinspectie de aandacht voor bescherming van de niet-rokers stimuleren. Daartoe kan gebruik worden gemaakt van het angekondigde voorlichtingsblad van de Arbeidsinspectie, maar ook verwezen worden naar GVO-programma's die op de markt worden aangeboden. In het jaarplan en het jaarverslag kan op het voorgenomen respectievelijk gevoerde beleid worden ingegaan. Daarmee wordt het beleid ter bescherming van de niet-roker op ondernemingsniveau bespreekbaar in het overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging.

In geval werkgever en werknemers niet tot een bevredigende oplossing komen kan de Arbeidsinspectie haar handhavingsinstrumenten gebruiken. De toxische stoffenregelgeving krachtens het VBf (art. 182a) en VBr (art. 52) is rechtstreeks van toepassing. Deze regeling schrijft de werkgever voor doeltreffende maatregelen te treffen om te voorkomen, dat werknemers bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld aan stoffen in zodanige mate dat schade aan hun gezondheid kan worden toegebracht dan wel aan de werknemers hinder kan worden veroorzaakt. In de individuele situatie geeft de toxische stoffenregelgeving de Arbeidsinspectie de mogelijkheid een eis te stellen met betrekking tot de te nemen maatregelen ter bescherming van de niet-roker.

Voor zover de toxische stoffenregelgeving in individuele situaties wat betreft inhoud of reikwijdte tekort schiet en niet (volledig) toepasbaar is, biedt artikel 3 van de Arbeidsonstandighedenwet houvast. Dit artikel stelt, dat in het kader van de zorg voor een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid de werkgever, tenzij dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd, de arbeid zodanig moet organiseren en de arbeidsplaatsen zodanig moet inrichten dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de gezondheid van de werknemer. De Arbeidsinspectie kan op grond van dit artikel bij een verzoek om wetstoepassing een aanwijzing geven met betrekking tot het in de onderneming te voeren beleid ter bescherming van de niet-roker.

Ik ben van mening dat, gelet op de risico's van passief roken en de mogelijkheden voor werkgevers en werknemers om zelfstandig invulling te geven aan een beleid gericht op bescherming van de niet-roker, de beleidsintensivering vooral tot uitdrukking moet komen met betrekking tot voorlichting en stimulering. De veranderende maatschappelijke opvattingen over het roken en de sociale acceptatie van maatregelen ter bescherming van niet-rokers maken dat een actief handhavingbeleid van de Arbeidsinspectie vooralsnog niet is aangewezen.

Samenvattend verzoek ik de Stichting van de Arbeid mij te adviseren over de middelen en mogelijkheden voor de overheid om te bewerkstelligen dat in Nederland een ieder zijn werk kan doen zonder dat hij of zij hinder of overlast ondervindt ten gevolge van het roken van een ander in zijn of haar onmiddellijke omgeving. Ik verzoek u daarbij vooral ook in te gaan op de rol van de sociale partners ter realisering van de beleidsdoelstelling in de sfeer van de arbeidsverhoudingen en de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt.

Voor de goede orde deel ik u mede, dat ook aan de Arboraad advies is gevraagd, omdat werkgevers krachtens de Arbwet de verplichting hebben om het ondernemingsbeleid mede in te richten op een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemers. DUS ook op een zo goed mogelijke bescherming van de niet-roker op de werkplek.

Mede namens de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur zie ik uw advies met belangstelling tegemoet.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' followed by a series of loops and a horizontal line, characteristic of B. de Vries.

(B. de Vries)