



## Veiligheid van jonge werknemers — Leidraad voor toezichthouders

### Inleiding

Volgens Europese cijfers ligt het aantal arbeidsongevallen bij werknemers in de leeftijdsgroep tussen 18 en 24 jaar 50 % hoger dan in iedere andere leeftijdscategorie. Onvoldoende toezicht is een van de redenen voor dit hoge percentage. Jonge werknemers zijn in de regel onvoldoende vertrouwd met hun taken, hun omgeving en de daaraan verbonden risico's. Door hun gebrek aan ervaring onderkennen zij de risico's waarschijnlijk niet of letten ze er onvoldoende op. Voor werk dat wordt gedaan door jongeren onder de 18 jaar, geldt overigens een aantal beperkende maatregelen. Naast training hebben jonge werknemers in de regel dan ook meer toezicht nodig dan volwassenen. Onder jonge werknemers vallen tevens studenten op een stage- of opleidingsplaats en beginnende medewerkers.

Een 17-jarig meisje raakte een deel van een vinger kwijt binnen een uur nadat ze was begonnen met haar vakantiebaantje. Haar vingers waren geplet in een machine in de bakkerij waar ze werkte. Een van de vele gebreken op veiligheids- en gezondheidsgebied was dat *haar chef totdat het ongeval plaatsvond, niet wist dat zij de machine gebruikte.*

Een jonge man van 23 jaar liep ernstige brandwonden op toen hij in aanraking kwam met een brandbare stof die wordt gebruikt om verfspuitpistolen uit te spoelen. Voorbeelden van het onveilig werken binnen het bedrijf waren het vervoeren van de gevaarlijke spoudfstof in open emmers zonder etiket en *een gebrek aan training en toezicht.*

Een 16-jarige werknemer brak zijn benen al na twee uur werken op zijn eerste dag, toen hij van de staanplaats van een vuilniswagen van 18 ton viel en onder de wagen terecht kwam. Er waren veiligheidsvoorzieningen, maar het systeem dat ervoor moest zorgen dat die ook werden gebruikt, werkte niet goed. *Een gebrek aan toezicht en training speelde hier een belangrijke rol.*

### Maatregelen van uw werkgever (1)

Uw werkgever moet passende maatregelen treffen voor het toezicht op jonge werknemers. Werkgevers moeten ook een risicobeoordeling uitvoeren om bijzondere risico's voor jonge werknemers in kaart te brengen en vast te stellen welke preventiemaatregelen nodig zijn, inclusief die op het gebied van toezicht.

Voor een goede taakuitoefening als toezichthouder moet uw werkgever:

- u een goede training geven op het gebied van de risico's en controlemaatregelen die specifiek van toepassing zijn op jonge werknemers, alsmede op het gebied van eventuele beperkingen ten aanzien van de taken die jonge werknemers mogen vervullen en de mate van toezicht die vereist is, waarbij tevens moet worden aangegeven welke werkzaamheden uitsluitend onder voortdurend toezicht mogen worden verricht;
- u een training geven op het gebied van de veiligheids- en gezondheidsproblematiek die specifiek van toepassing is op jonge werknemers, en uw taak als toezichthouder;



- ervoor zorgen dat u inzicht heeft in uw taak, in wat er van u verlangd wordt en in de manier waarop u uw toezichthoudende taken moet vervullen;
- u voldoende tijd geven en gezag verlenen om uw toezichthoudende taken te kunnen uitvoeren;
- ervoor zorgen dat u beschikt over de bekwaamheden op veiligheids- en gezondheidsgebied die nodig zijn voor de werkzaamheden die onder uw toezicht staan;
- ervoor zorg dragen dat u melding maakt van problemen rond de veiligheid van jonge werknemers en suggesties doet voor verbetering, ook op het gebied van toezichtmaatregelen.

### Toezichthouders: uw essentiële taak

Als toezichthouder speelt u op een aantal manieren een belangrijke rol bij het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van jonge werknemers:

- u ziet erop toe dat er veilige werkmethoden worden toegepast;
- u licht het belang daarvan toe;
- u geeft zelf het goede voorbeeld;
- u draagt bij tot het bevorderen van een bedrijfscultuur waarin veiligheid vooropstaat; en
- u beloont veilig gedrag.

Jonge werknemers mogen dan weinig of geen ervaring hebben, toch is het van belang om te proberen te achterhalen hoe zij tegen bepaalde zaken aankijken en hen aan te moedigen mee te denken en mee te doen op veiligheidsgebied. Er moeten op risicobeoordelingen gebaseerde voorzieningen worden getroffen ten behoeve van de veiligheid en gezondheid van jonge werknemers. Ook moet worden nagegaan of maatregelen het beoogde effect bereiken, en ze behoeven wellicht aanpassing naar aanleiding van veranderingen of ontwikkelingen. U moet dus

(1) Zie voor meer informatie factsheet „Young Worker Safety — Advice for Employers” (Veiligheid van jonge werknemers — Adviezen voor werkgevers).

melding maken van eventuele problemen of veranderingen, en jonge werknemers aanmoedigen hetzelfde te doen.

### Toezicht houden op jonge werknemers houdt het volgende in <sup>(2)</sup>:

**Beoordeling** van de vaardigheden/deskundigheid van de werknemer.

**Inventarisatie** van het risico dat jonge werknemers letsels kunnen oplopen; zij zijn kwetsbaarder dan andere werknemers en hebben mogelijk strenger toezicht nodig.

**Invoering** van effectieve controle- en voorzorgsmaatregelen om letsel te voorkomen; bijvoorbeeld praktische voorzieningen als schermen en hekken, verboden zones, inspecties, steekproefsgewijze controles, voorlichting, training, procedures en toezicht.

**Doorlopende verbetering** en vereenvoudiging van veilige werkmethoden.

**Voorlichting en instructies** over goede praktijken.

**Demonstraties** van juiste werkwijzen, zo nodig in een aangepast tempo.

**Toewijzing** van taken overeenkomstig de capaciteiten van de betrokkenen en uitvoering van direct toezicht totdat de werknemers zelfstandig kunnen werken.

**Controleren** of zij de juiste werkwijze en de noodzakelijke voorzorgsmaatregelen begrijpen.

**Letten op** hun functioneren, en demonstraties zo nodig herhalen voor een beter inzicht.

**Luisteren** naar hen, hen raadplegen en deel laten uitmaken van het proces, bijvoorbeeld door hen te betrekken bij risicobeoordelingen.

**Informatie** geven aan jonge werknemers over waar zij hulp/advies kunnen krijgen als u er niet bent, en wat zij moeten doen als zij zich onzeker voelen.

**Ervoor zorgen** dat zij op de hoogte zijn van de noodprocedures.

**Verstrekking** van schriftelijk materiaal over veilige werkmethoden en beschermende uitrusting/kleding die is afgestemd op de werkzaamheden.

**Waarden bijbrengen**, het belang van veiligheid en gezondheid toelichten, juist gedrag bevorderen, het bewustzijn verhogen en het goede voorbeeld geven.

**Motiveren**, ondersteunen, faciliteren en leiden.

**Controleren**, organiseren en zo nodig gebruikmaken van sancties.

### Bijzondere eisen voor jongeren onder 18 jaar <sup>(3)</sup>

Toezichthouders moeten zich ervan bewust zijn dat bepaalde werkzaamheden niet mogen worden uitgevoerd door jongeren die onder hun toezicht staan.

De stelregel is dat jongeren onder 18 jaar GEEN werk mogen doen dat:

- hun fysieke of geestelijke vermogens te boven gaat;
- hen blootstelt aan giftige of kankerverwekkende stoffen;

- hen blootstelt aan straling;
- verricht wordt in een omgeving met extreme hitte, extreem lawaai of extreme trillingen;
- risico's inhoudt die zij waarschijnlijk niet zien dan wel vermijden vanwege hun gebrek aan ervaring of training of hun ontoereikende aandacht voor veiligheid.

Het informatieblad 'Protection for young people in the workplace' (Bescherming van jongeren op het werk) geeft nadere bijzonderheden over leeftijdsgebonden beperkingen ten aanzien van werkzaamheden en werktijden, en over speciale vrijstellingen voor beroepsopleidingen. Bespreek eventuele onduidelijkheden inzake het werk dat door jongeren mag worden verricht met uw werkgever, en ga na welke eisen in uw land gelden.

### Mentorschap

Sommige werkgevers wijzen mentoren toe aan jongeren. De mentor is er om specifiek te letten op en richting te geven aan de jongere die onder zijn verantwoordelijkheid valt. De mentor <sup>(4)</sup>:

- brengt hun de juiste methoden bij als fundament voor hun verdere arbeidsleven. Als u een paar stappen overslaat, heeft u misschien wel de kennis en vaardigheden om problemen op te lossen, maar een jongere niet;
- moedigt hen aan tot participatie, tot het stellen van vragen over de risico's van en de voorzorgsmaatregelen voor het werk, tot het bespreken en melden van eventuele gevaren die zij zien; leidt hun gretigheid om het goed te willen doen, in goede banen;
- verzekert hun dat het goed is om „nee” te zeggen als ze niet zeker weten wat ze moeten doen;
- hamert op de noodzaak om de juiste uitrusting te gebruiken en de juiste voorzorgsmaatregelen in acht te nemen.

Een 22 jaar oude uitzendkracht werd geraakt en gedood door een trein terwijl hij aan het werk was op een drukke spoorlijn. De student had nog maar een paar diensten meegedraaid en alleen een basiscursus voor persoonlijke veiligheid op het spoor gehad. De veiligheidsprocedures en het toezicht schoten tekort. Naar aanleiding van dit ongeval voerde het uitzendbureau een aantal veranderingen door, waaronder een mentorsysteem om nieuw personeel te begeleiden.

Bezoek onze site voor **meer informatie** over jonge werknemers: <http://ew2006.osha.eu.int/>

### Verdere informatie

Voor België: <http://be.osha.eu.int/ew2006/legislation>

Voor Nederland: <http://www.arbo.nl/deskundigen.stm>

<sup>(2)</sup> Bewerking van de leidraad van de Learning Skills Council (Raad voor leervaardigheden) en de Royal Society for Prevention of Accidents (ROSPA, Britse organisatie voor ongevallenpreventie).

<sup>(3)</sup> Richtlijn 94/33/EG van de Raad betreffende de bescherming van jongeren op het werk bevat minimeisen. De wetgeving in uw land kan strenger zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot de minimumleeftijd waarop kinderen mogen werken, of werkzaamheden die zij nog niet mogen verrichten. Het is dus belangrijk om de nationale wetgeving erop na te slaan.

<sup>(4)</sup> Bewerking van de leidraad van ROSPA.