



verslag

Omschrijving	Overleg DME en werkinstructie
Datum en tijdstip overleg	16 mei 2024 13:00 - 15:00
Aanwezig	Vertegenwoordigers van <ul style="list-style-type: none">• VNO-NCW, MKB-Nederland• Bouwend Nederland• Bovag• Cumela• BMWT• Nederlandse Arbeidsinspectie

Afwezig

Aanleiding en opening van de vergadering

Aanleiding van deze bijeenkomst zijn de vragen die er leven over het toezicht en de handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie op blootstelling van werknemers aan dieselmotoremissie (DME). Aan het begin van de bijeenkomst wordt uitgesproken en bevestigd dat veilig en gezond werken bij iedereen voorop staat.

Alle aanwezige partijen zijn zich bewust van de impact die het vervangen van dieselaangedreven apparatuur en voertuigen heeft voor werkgevers, zowel financieel als op de bedrijfsvoering. Het gesprek is gevoerd aan de hand van de vragen die gesteld zijn namens VNO-NCW en MKB Nederland. Hieronder zijn die vragen weergegeven, vergezeld van een samenvatting van het antwoord c.q. de discussie.

Vraag 1

Kan de Arbeidsinspectie bevestigen dat het in de basis gaat om het voorkomen van de blootstelling aan DME en dat bronaanpak, vervangen door elektrische machines, alleen van toepassing is als er sprake is van blootstelling aan DME?

DME is een kankerverwekkende stof en de Arbeidsinspectie ziet toe op het 1) wegnemen en 2) minimaliseren van de blootstelling aan DME¹. Werkgevers horen in die volgorde stappen te nemen: eerst het wegnemen van de blootstelling (bronaanpak), bijvoorbeeld door het vervangen van diesel door een elektrisch of andersoortig emissieloos alternatief. Als dat technisch onmogelijk is, komt stap 2 in beeld: het minimaliseren van de blootstelling, bijvoorbeeld door plaatsing van een roetfilter.

Uit de discussie over minimalisatie blijkt dat de grenswaarde voor DME verwarring wekt. Voor kankerverwekkende stoffen en processen geldt 'wegnemen en minimaliseren' *altijd*. Ook als de blootstelling onder de grenswaarde ligt, heeft de werkgever de plicht om de blootstelling weg te nemen of verder te minimaliseren waar dat technisch mogelijk is. De reden hiervoor is dat er geen veilige blootstellingsgrens voor DME bestaat waaronder geen gezondheidseffecten optreden. De grenswaarde geeft enkel de absolute bovengrens aan de blootstelling, die geldt wanneer het geheel vermijden of verder minimaliseren van de blootstelling door het treffen van de technisch uitvoerbare maatregelen niet mogelijk is.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit spreekt van werknemers die 'worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen'. Bij het werken met dieselaangedreven apparatuur of voertuigen is daarvan in de praktijk vrijwel altijd sprake. Als een werkgever toch kan aantonen dat er *geen* kans is op blootstelling, geldt de vervangings- en minimalisatieplicht op grond van het Arbeidsomstandighedenbesluit niet: die draait immers om (mogelijke) blootstelling en de daarmee samenhangende gezondheidsrisico's. Het gaat hier om vrij unieke situaties. Bijvoorbeeld een werknemer die in een dieselaangedreven apparaat met afgesloten cabine zit, met gefilterde lucht, waarvan de ramen niet open kunnen en waarvan de motor automatisch uitschakelt zodra het portier geopend wordt. En waar het niet mogelijk is dat andere werknemers in de buurt komen zodra de motor draait. In het algemeen geldt: hoe groter de blootstelling, des te hoger de prioriteit voor het vervangen / minimaliseren.

Vraag 2

In de brief staat dat er een algeheel verbod komt op diesel aangedreven machines tot 56 kW vanaf 2030. Uiteraard zijn we op de hoogte van de inspanningsverplichting om te vervangen in het geval van technische haalbaarheid, maar dat is iets anders dan een algeheel verbod vanaf een bepaald jaartal. Kan de Arbeidsinspectie bevestigen dat er in Europa noch in Nederland een wet is die het verbiedt diesel aangedreven machines na 2030 te gebruiken of te verkopen?

¹ De wettelijke basis hiervoor ligt in het [Arbeidsomstandighedenbesluit](#), artikel 4 ("Gevaarlijke stoffen en biologische agentia"), afdeling 2 ("Aanvullende voorschriften kankerverwekkende, mutagene of reprotoxische stoffen en kankerverwekkende processen").

Er is op dit moment inderdaad geen wet die het verbiedt om dieselaangedreven machines na 2030 te gebruiken of te verkopen. Zoals bij vraag 1 besproken, is er wel arbeidsomstandighedenregelgeving die het verbiedt om werknemers bloot te stellen aan kankerverwekkende stoffen zoals DME, wanneer het technisch mogelijk is om die blootstelling te voorkómen (door vervanging) of te minimaliseren (door technische maatregelen).

DME is in 1995 geclassificeerd als kankerverwekkend. Vanaf dat moment geldt deze bepaling (vervangen / minimaliseren), niet pas vanaf 2030. De Arbeidsinspectie heeft de laatste 3-4 jaar de marktontwikkelingen nauwgezet gevolgd, via onder meer gesprekken met het Ministerie I&W, studies die dat ministerie heeft laten uitvoeren (door o.a. TNO) en schriftelijke en mondelinge consultaties onder brancheverenigingen en bedrijven.

De verzamelde informatie wijst uit dat vervanging in steeds meer gevallen mogelijk is, en dat voortdurend nieuwe ontwikkelingen op de markt komen. Niet alleen nieuwe uitstootvrije apparatuur, maar bijvoorbeeld ook wat betreft innovatieve laadvoorzieningen op locatie. Vanuit de branchevereniging BMWT is in 2021 in een schriftelijke consultatie aangegeven dat vanaf de jaren 2024-2025 een grote versnelling in de productiecapaciteit van elektrisch aangedreven arbeidsmiddelen wordt verwacht. Samenvattend is de verwachting dat er de komende jaren steeds minder argumenten zullen zijn om te onderbouwen dat vervanging technisch onmogelijk is. De Arbeidsinspectie verwacht dat er vanaf 2030 geen enkele onderbouwing meer kan zijn om nog dieselaangedreven machines tot 56 kW te gebruiken. De Arbeidsinspectie schetst deze tijdslijn om ondernemers in de gelegenheid te stellen om de factor 'technische uitvoerbaarheid van vervanging' mee te nemen in hun huidige investeringsbeslissingen.

Vraag 3

In het door partijen gesloten SEB-convenant zijn afspraken gemaakt over transitie naar zero-emissie. Deze afspraken zijn gericht op klimaat, omgeving en gezondheid en op basis hiervan zijn al investeringen gedaan. Kan de Arbeidsinspectie bevestigen dat het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie niet in tegenspraak is met en overeenkomt met de afspraken in het SEB-convenant?

Het convenant [Schoon en Emissieloos bouwen \(SEB\)](#) heeft als doel het beperken van de uitstoot van stikstofoxiden (vanwege natuurherstel), koolstofdioxide (vanwege klimaatverandering) en fijnstof (vanwege de publieke gezondheid). Het convenant richt zich uitsluitend op de bouwsector, deelname is vrijwillig en binnen het convenant is er keuze uit verschillende ambitieniveaus. Het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie staat ten dienste van (een van) de wettelijke taken van de Arbeidsinspectie: toezien op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en het -besluit. Die gelden voor alle werkgevers in Nederland, ongeacht sector of ambitieniveau². De arbeidsomstandighedenregelgeving bevordert gezonde

² Om daarover geen verwarring te laten ontstaan, hebben partijen expliciet in hun convenant opgenomen dat "los van de maatregelen uit de routekaart en de afspraken in het kader van dit convenant, geldt dat partijen bij de inzet van bouwmaterieel onverkort aan regelgeving moeten voldoen, zoals de arbeidsomstandighedenregelgeving. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft het toezicht en de handhaving met betrekking tot blootstelling aan de uitstoot van dieselmotoren vastgelegd in de Basisinspectiemodule DME."

werkomstandigheden voor werknemers en bevat geen bepalingen over natuur, milieu of klimaat.

Hoewel de uitgangspunten en doelen dus verschillend zijn, zijn er veel overeenkomsten tussen de afspraken in het convenant en de bepalingen in de arbeidsomstandighedenregelgeving. Het vervangen van dieselaangedreven apparatuur door emissieloze alternatieven vormt immers een verbetering voor zowel natuur en klimaat als voor de blootstelling van werknemers. Haalbaarheid is zowel binnen het convenant SEB als binnen de arbeidsomstandighedenregelgeving een van de uitgangspunten. Deze grote lijn neemt niet weg dat er individuele verschillen kunnen ontstaan in het voorgenomen tijdsplan van de transitie: in het convenant is het pad naar emissieloos materieel zo vastgesteld dat dit op *sectorniveau* haalbaar is, rekening houdend met technische haalbaarheid, benodigde investeringen en het behalen van de SEB-doelen. De arbeidsomstandighedenregelgeving gaat uit van de blootstelling van werknemers en de technische mogelijkheden van een individuele werkgever om die weg te nemen.

Vraag 4 (tijdens de vergadering geformuleerd)

Hoe kunnen we elkaar helpen?

Er is veel behoefte aan duidelijkheid over wat de arbeidsomstandighedenregelgeving verlangt van werkgevers ten aanzien van DME en hoe de Arbeidsinspectie daar op toeziet. De Arbeidsinspectie ontwikkelt een themapagina (website) waarop deze juridische en technische materie op begrijpelijke wijze wordt toegelicht. In het overleg hebben we afgesproken dat:

- De Arbeidsinspectie enkele branches waar de DME-kwestie speelt als een soort klankbordgroep betreft in het ontwikkelen van deze themapagina, via VNO-NCW, MKB-Nederland;
- De betrokken brancheverenigingen en sociale partners deze themapagina actief gaan delen met hun leden, om zoveel mogelijk ondernemers te bereiken en zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen.