

PRODUCTBLAD

Lawaai op de arbeidsplaats

Indien u binnen uw bedrijf te maken heeft met lawaai of geluidsoverlast raden wij u aan een quick-scan uit te voeren zodat de hinder door middel van metingen inzichtelijk gemaakt kan worden.



Korte inleiding

De wettelijke regels voor schadelijk geluid op het werk zijn eind 1991 gewijzigd. De hoofdpunten zijn:

- Het geluid op de werkplek moet volgens een schriftelijk plan worden beoordeeld en indien nodig worden gemeten.
- Geluidniveaus boven 80dB(A) worden schadelijk geacht voor de gezondheid. Bij overschrijding van dit niveau moet de werkgever zijn werknemers voorlichten over de gevaren van schadelijk geluid en over de bedrijfsmaatregelen die deze gevaren verkleinen.
- Bij geluidniveaus boven 80dB(A) moet de werkgever gehoorbeschermingsmiddelen beschikbaar stellen en over het gebruik ervan voorlichting geven. Bovendien moet de werkgever bij overschrijding van dat niveau zijn werknemers in de gelegenheid stellen regelmatig hun gehoor te laten controleren.
- Bij geluidniveaus boven 85dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om het lawaai tot beneden deze grens te verminderen, tenzij dat om technische, praktische of economische redenen niet mogelijk is.
- Bij geluidniveaus boven 90dB(A) zijn de werknemers verplicht gehoorbeschermingsmiddelen te dragen. De arbeidsplaatsen waar het geluidniveau hoger is dan 90dB(A) moeten zijn afgebakend en gemarkeerd, bijvoorbeeld met lijnen op de vloer en met waarschuwingsborden.



Het voorgeschreven schriftelijk plan.

Volgens de wet moet de werkgever een schriftelijk plan opstellen voor de bestrijding van het lawaai op de arbeidsplaats. In dat plan moeten in ieder geval de volgende punten zijn uitgewerkt:

- De beoordeling en indien nodig meting van het geluidsniveau op de arbeidsplaats. Het doel ervan is die arbeidsplaatsen op te sporen waar werknemers aan schadelijk geluid blootstaan.
- De manier waarop het lawaai probleem wordt aangepakt indien nodig met de volgorde en fasering van de benodigde maatregelen.

PRODUCTBLAD

- De voorzieningen die nodig zijn om het geluidsniveau te verlagen in ruimten waar werknemers verblijven.
- Bij de opstelling en uitvoering van het schriftelijk plan moet de werkgever overleggen en samenwerken met zijn werknemers. Alleen plannen waarover goed overleg is gevoerd met alle betrokkenen, hebben kans van slagen. Tenslotte moet de werkgever de gegevens, die zijn verzameld in het kader van het schriftelijk plan, vastleggen.



Binnen redelijke grenzen.

Soms is het niet mogelijk hoge geluidsniveaus terug te dringen. Er kunnen problemen zijn van technische aard; soms dreigen aanpassingen ten koste te gaan van de productie of de veiligheid. Ook het financiële aspect speelt een rol. Niet altijd kan een bedrijf de kosten van lawaaibestrijding onmiddellijk opbrengen.

Werkgever en werknemers (of de ondernemingsraad) moeten in gezamenlijk overleg vaststellen of aan de benodigde maatregelen zoveel bezwaren vastzitten dat ze in redelijkheid niet kunnen worden gevergd. Voorzieningen die algemeen gangbaar zijn, moeten in ieder geval worden toegepast. Financiële argumenten kunnen hooguit reden zijn voor enig uitstel; nooit voor afstel. Bovendien kan een werkgever zich niet op het redelijkheidsbeginsel beroepen zolang het voorgeschreven schriftelijk plan ontbreekt.



Quick-scan

Het concept quick-scan van Bureau Geluid is uniek: snel, deskundig en tegen een aanvaardbaar tarief worden de akoestische situatie van uw bedrijf en de mogelijkheden tot geluidbeheersing in beeld gebracht.

Teneinde een goed beeld van de specifieke situatie te verkrijgen worden ter plaatse metingen verricht. Neem contact met ons op zodat wij u kunnen informeren over de mogelijkheden in uw specifieke situatie.