

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000116208

Datum 25 augustus 2017

Betreft Verslag Schriftelijk Overleg (VSO) over Arbeidsomstandigheden

Op 28 juni 2017 heeft u besloten het Algemeen Overleg over Arbeidsomstandigheden van 14 juni om te zetten in een Schriftelijk Overleg. Hierbij bied ik u mijn antwoorden aan op de vragen die enkele fracties in dat kader hebben gesteld.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Bijdrage aan het Verslag van een Schriftelijk Overleg over enkele brieven op het terrein van Arbeidsomstandigheden

II Antwoord/reactie van de minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie lezen in de kamerbrief over het historisch onderzoek van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) naar het gebruik van perfluorooctaanzuur (PFOA) en dimethylacetamide (DMAC), dat de minister aangeeft in het voorjaar van 2017 de uitkomsten van het feitenonderzoek naar de Kamer te sturen. Zij informeren naar de voortgang van dit onderzoek.

Op 5 juli van dit jaar heb ik het feitenonderzoek en een brief met de lessen en maatregelen naar uw Kamer gestuurd. Na het zomerreces zal hierover, op uw verzoek, een debat plaatsvinden.

Deze leden merken op dat met een jaarlijkse kostenpost van 4.7 miljard veel verbetering is te halen in het verminderen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Zij geven aan een effectieve samenwerking tussen de professionals uit de verschillende zorgsectoren essentieel te vinden. De minister heeft aangekondigd in de loop van 2017 een evaluatie te zullen sturen naar de Kamer. Zij informeren naar eventuele (voorlopige) uitkomsten van de evaluatie en naar welke andere stappen de minister voor zich ziet als uit de evaluatie blijkt dat de beoogde verbeteringen niet worden gerealiseerd.

In mijn brief van 24 februari 2017 over het stimuleren van de arbo-curatieve samenwerking¹, heb ik aangegeven dat het RIVM in mijn opdracht een platform van zorgprofessionals heeft ingesteld. Dit platform heeft als doel een programma te ontwikkelen en (deels ook zelf) uit te voeren om de samenwerking in de arbo-curatieve zorg te stimuleren. In mijn brief heb ik aangegeven dat ik met het platform de vooruitgang en effecten van afgeronde en lopende acties van het programma zal evalueren. Ik kan u daar het volgende over melden.

In april van dit jaar vond een platformbijeenkomst plaats waarin de activiteiten die tot dusver zijn ondernomen zijn geëvalueerd. Deelnemers delen het beeld dat er sprake is van een positieve ontwikkeling. Bij curatieve artsen in de gezondheidszorg is meer aandacht voor de factor 'arbeid'. Dat blijkt ook uit een grotere behoefte aan informatie over arbeidsgelateerde zorg bij deze professionals. Deze informatieoverdracht krijgt vorm door het opnemen van de factor arbeid in richtlijnen die in de curatieve zorg worden gehanteerd, het geven van onderwijs door bedrijfsartsen in de huisartsenopleiding en het bieden van informatie over werkgerelateerde onderwerpen op thuisarts.nl.

Ook werd door partijen geconstateerd dat er nog het nodige is te doen. Belangrijk punt is dat de sociale geneeskunde nog onvoldoende onderdeel is van het curriculum van de geneeskundeopleiding. Studenten hebben zelf aangegeven behoefte te hebben aan meer aandacht voor dit onderdeel. Met het IOSG (interfacultaire samenwerkingsverband voor coschappen sociale geneeskunde) wordt aan verbetering gewerkt. Met de NHG wordt gesproken over de wijze waarop een nascholingsmodule arbo-curatieve samenwerking een plek kan krijgen in het nascholingsprogramma voor huisartsen. De omgang met vertrouwelijke medische informatie en de uitwisseling hiervan is onderdeel van het overleg tussen zorgprofessionals. Hierbij wordt ook gekeken naar aansluiting van paramedische beroepsgroepen en verzekeringsartsen. Uit het recent verschenen visiedocument van de KNMG 'Zorg die werkt', blijkt bij medische beroepsgroepen draagvlak om in samenwerking met elkaar de arbo-curatieve zorg verder invulling te geven.

Datum

25 augustus 2017

Onze referentie

2017-0000116208

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 25 883, nr. 286

Daarnaast zal ik zoals aangegeven in mijn eerder aangehaalde brief van 24 februari 2017, samen met mijn collega van VWS een symposium organiseren dat naar verwachting in november zal plaatsvinden. Dit doe ik in samenwerking met zorgprofessionals uit de bedrijfsgezondheidszorg en curatieve zorg, patiëntorganisaties en zorg- en verzuimverzekeraars. Het doel van het symposium is om aandacht voor het onderwerp te genereren, goede initiatieven te verspreiden en om partijen te stimuleren om met elkaar te komen tot nadere afspraken over het verder verbeteren van arbo-curatieve samenwerking.

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

De leden van de VVD-fractie geven aan zich zorgen te maken na kennis te hebben genomen van de uitkomsten van het rapport van de kwartiermaker 'Aanpak dreigend tekort bedrijfsartsen'. In de begeleidende brief zijn stappen aangekondigd waarmee de instroom van bedrijfsartsen moet worden bevorderd. Hoewel zij de doelstellingen onderschrijven, twijfelen ze aan de effectiviteit van de maatregelen. Zij vragen of de minister kan aangeven wat voor en hoeveel effect hij met deze maatregelen hoopt te bewerkstelligen. Ook vragen zij of de minister zelf nog verdere initiatieven gaat ondernemen om de instroom te bevorderen. Zoals in de eerdergenoemde brief beschreven ga ik uit van een meersporenstrategie met als doel het vergroten van de instroom in de opleiding van bedrijfsartsen. Het verder uitwerken en nemen van actie is hierbij primair aan het veld zelf, maar ik heb aangegeven hierin zo nodig te faciliteren. Om de aantrekkelijkheid van het vak te bevorderen zet het veld in op een verdieping van het beroep en het verbeteren van het imago middels een campagne. Dit ondersteun ik financieel.

Verder heb ik recent een onderzoek naar de praktijk van taakdelegatie en taakherschikking in opdracht gegeven. De uitkomsten daaruit zullen antwoord geven op de vraag aan welke voorwaarden voldaan moet worden om delegatie en herschikking van de taken van bedrijfsartsen op een verantwoorde wijze te laten plaats vinden. Taakdelegatie kan een bijdrage leveren aan het verminderen van het tekort aan bedrijfsartsen.

Het is overigens hoopgevend dat uit een eerste inventarisatie van het Capaciteitsorgaan op basis van informatie van de Registratie Commissie Geneeskundig Specialismen (RGS) blijkt dat in 2016 meer bedrijfsartsen in opleiding zijn gegaan. Op dit moment is er dus sprake van enige stabilisering.

De leden van de VVD-fractie zijn tevreden dat veel nationale wet- en regelgeving gelijk wordt geschakeld met de Europese normen. Zij vragen in dit kader echter wel waarom de nationale kop op reprotoxische stoffen wordt gehandhaafd.

In mijn brief van 24 februari 2017 betreffende de Motie Schut-Welkzijn (VVD) en Tanamal (PvdA) over de ontwikkeling van een samenwerkingsprogramma² heb ik mijn besluit tot het behouden van de verplichting van registratie van reprotoxische stoffen bekend gemaakt. Vanwege de aandacht voor de risico's van reprotoxische stoffen op het werk, de beleidsintensivering op preventie van beroepsziekten en de diverse trajecten over stoffen die in Europees verband plaatsvinden, heb ik aangegeven dat ik het niet wenselijk vind om deze verplichting aan te passen.

De strengere eisen omtrent de reprotoxische stoffen betreffen slechts een van de nationale koppen bovenop Europese wetgeving als het Arbowetgeving betreft. De leden van de VVD-fractie geven aan dat de uit de nationale koppen voortvloeiende

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 25 883, nr. 286

administratieve lasten tot onnodige kosten voor bedrijven leiden. Zij vragen of de Minister verdere stappen voor zich ziet om deze terug te dringen en zo ja, welke. Ik heb de noodzaak van nationale regels zoals in de brief aangegeven, in overleg met de sociale partners bezien. Het merendeel van de betreffende verplichtingen heeft een breed draagvlak en wordt, zowel door werkgevers als werknemers, niet als onnodig beschouwd. Over twee van de vijf verplichtingen die volgens VNO-NCW met prioriteit bezien moesten worden, verschilden sociale partners van mening en heb ik zelf een besluit genomen. Het is niet mijn beeld dat in Nederland, ten opzichte van andere Europese lidstaten, onnodig belastende regels op het Europese acquis aanwezig zijn.³

Het ministerie van SZW participeert in het kabinetsprogramma "Goed geregeld: een verantwoorde vermindering van regeldruk 2012-2017". In dat verband worden signalen van bedrijven over onnodige lasten ontvangen en opgepakt. Zo is in het kader van de Maatwerk aanpak regeldruk onderzoek gedaan naar de implementatie van de Europese verplichting tot het uitvoeren van een RI&E in tien Europese landen. Daaruit blijken geen wezenlijke verschillen in de uitvoering van deze verplichting.

Thans loopt een onderzoek dat de mogelijkheden voor vermindering van regeldruk op het wetgevingsterrein van SZW in beeld brengt.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie informeren hoe de minister zorg draagt voor een voldoende alerte Inspectie SZW daar waar het gaat over de controle op de verantwoordelijkheden van opdrachtgevers.

Per 1 januari 2017 zijn de bouwprocesbepalingen in het Arbobesluit aangepast. Daarmee heeft de Inspectie SZW meer mogelijkheden om op te treden tegen opdrachtgevers die onvoldoende aandacht hebben voor gezond en veilig werken in de ontwerp- en uitvoeringsfase van een bouwwerk. De controle op de verantwoordelijkheden van opdrachtgevers is daarom in 2017 één van de speerpunten van het programma Bouw van de Inspectie SZW. De Inspectie SZW bezoekt hierbij niet alleen de bouwlocatie, maar ook de opdrachtgever zelf, om aan de hand van de bouwstukken vast te stellen of is voldaan aan de eisen van de bouwprocesbepalingen. Daarnaast zet de Inspectie communicatie-instrumenten in zoals de webpagina verantwoord opdrachtgeverschap, zodat opdrachtgevers hun verantwoordelijkheden kennen en daar naar handelen.

Verder vragen de leden van deze fractie waarom de minister er niet voor kiest te voorkomen dat oneerlijke concurrentie, malafide praktijken en uitbuiting via arbeidsmigratie onze landsgrenzen binnenkomen, in plaats van te dweilen met de kraan open. Ook vragen ze naar het aantal hotels voor Polen, dan wel huisvesting voor arbeidsmigranten uit andere landen, dat er momenteel is en hoe het kabinet er toezicht op houdt.

De Europese interne markt brengt de Nederlandse samenleving veel welvaart: meer export, lagere consumentenprijzen en grotere werkgelegenheid. Niet iedereen profiteert in gelijke mate van de interne markt. Deze ongelijkheid wordt versterkt door oneerlijke concurrentie, malafide praktijken en uitbuiting. Binnen het huidige kader van de Europese regelgeving heb ik het maximale gedaan om de negatieve effecten van het vrij werknemersverkeer tegen te gaan. Ik heb gepleit voor een eerlijk loon en goede arbeidsomstandigheden voor iedereen via aanpassing van de Detacheringsrichtlijn en de oprichting van het Europese Platform tegen Zwart Werk. Ook nationaal zijn, zoals bekend, de nodige

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 25 883, nr. 286

maatregelen genomen zoals de Wet Aanpak Schijnconstructies en de herziening van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Er zijn geen specifieke cijfers over aantallen 'Polenhotels'. In 2012 zijn in de 'Nationale Verklaring (tijdelijke) huisvesting EU-arbeidsmigranten' wel afspraken gemaakt tussen Rijk, gemeenten, werkgevers en vakbonden. De verschillende aangesloten regio's en gemeenten hebben afspraken gemaakt over aantallen te realiseren huisvestingsplekken. Op regionaal en lokaal niveau wordt hier de voortgang van bekeken. In deze verklaring is ook opgenomen dat sociale partners normen voor goede huisvesting vastleggen in cao's. Om deze reden is onder meer de Stichting Normering Flexwonen (SNF) in het leven geroepen, waar de betrokken partijen samen zijn gekomen tot een norm van kwaliteitseisen. De huisvesting moet voldoen aan deze kwaliteitseisen en gecontroleerd worden door een geaccrediteerde onafhankelijke instelling om een SNF-keurmerk te verkrijgen. Per 1 januari 2017 geldt bovendien een verbod op inhoudingen en verrekeningen op het Wettelijk minimumloon. Huisvesting vormt daar één van de uitzonderingen op onder strikte voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat de huisvesting voldoet aan bepaalde kwaliteitseisen die zijn afgesproken in het cao en zijn gecontroleerd door een geaccrediteerde instelling. Een voorbeeld van een normenset met accreditering is het eerdergenoemde SNF-keurmerk.

Ten slotte informeren deze leden naar hoe de minister ervoor zorgt dat zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) beschermd worden en dat met name zzp'ers geen slachtoffer (kunnen) worden van opdrachtgevers die een loopje nemen met de regels, en of malafide opdrachtgevers keihard worden aangepakt. De Arbowetgeving richt zich met name op werkgevers en werknemers, maar geeft ook regels voor zzp'ers. Sinds 2012 maakt de wet daarbij onderscheid tussen drie soorten zzp'ers. Een eerste categorie betreft zzp'ers die 'onder gezag' werken. Op hen is de hele Arbowetgeving van toepassing en de werkgever is verantwoordelijk. Deze zzp'ers genieten dus dezelfde bescherming op het terrein van arbeidsomstandigheden als werknemers. Zo nodig wordt handhavend opgetreden tegen hun opdrachtgever, de 'werkgever'. Met name in de bouw valt een aanzienlijk deel van de daar werkzame zzp'ers onder deze categorie. Een tweede categorie betreft zzp'ers die op een arbeidsplaats werken waar ook anderen werken. Voor hen zijn alle Arboregels van toepassing die maatregelen verlangen bij specifieke risico's. Deze zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor het nemen van die maatregelen. Dit type zzp'er komt eveneens veel voor in de bouw. Een derde categorie betreft zzp'ers die alleen werken. Zij zijn verplicht maatregelen te nemen bij ernstige risico's en bij gevaar voor derden. Ook deze zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor de te nemen maatregelen.

Op grond van het Burgerlijk Wetboek kan een opdrachtgever door een benadeelde zzp'er worden aangesproken op arbeidsomstandigheden (artikel 7:658, lid 4). Voor zzp'ers in de bouw zijn verder de per 1 januari 2017 aangescherpte bouwprocesbepalingen uit het Arbobesluit van belang. Deze bepalingen bevatten verplichtingen voor opdrachtgevers. Door de aanscherping is de Inspectie SZW beter in staat op te treden tegen opdrachtgevers van bouwwerken die de regels onvoldoende naleven.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie menen uit de aanbiedingsbrief bij het rapport 'Aanpak dreigend tekort bedrijfsartsen' op te maken dat de minister alle aanbevelingen uit dit rapport opvolgt. Zij vragen of de minister dit kan bevestigen, of dat er toch aanbevelingen zijn die niet worden opgevolgd.

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

Ik kan bevestigen dat inderdaad alle aanbevelingen die aan mij gericht waren, op de wijze zoals in de brief omschreven, zijn overgenomen.

Deze leden vinden het belangrijk dat er een structurele financiering komt voor de ontwikkeling van kwaliteitsbeleid, zoals richtlijnontwikkeling. Zij constateren dat er verder onderzoek wordt gedaan naar de wijze van financiering en vragen op welke termijn dit onderzoek moet zijn afgerond.

Datum

25 augustus 2017

Onze referentie

2017-0000116208

Het kennis- en kwaliteitsbeleid wordt op dit moment nog vanuit de begroting van mijn departement gefinancierd ten bedrage van €350.000 per jaar, met het doel de verantwoordelijke partijen voor kwaliteitsstandaarden waaronder de beroepsgroep, te ondersteunen. Zoals eerder aangegeven⁴, neem ik het advies van de kwartiermaker over om partijen te ondersteunen bij het komen tot een uitvoerbaar en gedragen model van structurele financiering voor het kwaliteitsbeleid. Ik heb daarbij ook aangegeven dat ik bereid ben een nader onderzoek door partijen naar de mogelijke vormgeving van een structureel financieringsmodel via opslag op tarieven te financieren. Ik heb tot op heden nog geen verzoek daartoe van partijen ontvangen.

De leden van de D66-fractie constateren ook dat de kwartiermaker heeft aanbevolen om zo nodig regelgeving op te stellen op dit punt. Zij informeren naar de wijze waarop de minister opvolging geeft aan deze aanbeveling.

Het is op dit moment te vroeg om te constateren dat regelgeving op het gebied van financiering nodig is. Het is wenselijk om eerst het gesprek over kennis- en kwaliteitsontwikkeling te voeren met alle betrokkenen aan de kwaliteitstafel.

De leden van de D66-fractie hebben ook een vraag over het Expertisecentrum Causaliteit Beroepsziekten. Zij vragen waarom er voor een dergelijk expertisecentrum onvoldoende draagvlak is bij werkgevers. Ook vragen zij welke mogelijkheden de minister ziet voor alternatieve oplossingsrichtingen.

Wat betreft het eerste punt verwijs ik naar wat ik heb opgenomen in de brief van 21 maart 2017, namelijk dat werkgevers van mening zijn dat het voorgestelde expertisecentrum niet aansluit op de omvang en aard van de problematiek en dat een verbetering van proces en uitvoering van bestaande instituties en procedures meer voor de hand zou liggen. Wat betreft het tweede punt verwijs ik u naar mijn brief hierover, die ik u op 6 juli jl. heb gezonden.⁵

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks

De leden van de GroenLinks-fractie zijn benieuwd naar de beoogde concrete doelen van de imagocampagne om het imago van bedrijfsarts te verbeteren, de doelstellingen die de minister daarbij heeft geformuleerd en hoe gemonitord wordt of het imago daadwerkelijk verbetert.

De campagne zet in op het genereren van een grotere bekendheid onder potentiële kandidaten voor de opleiding en beoogt ook de aantrekkelijkheid van het beroep voor het voetlicht te brengen. Het doel van de imagocampagne is om daarmee bij te dragen aan het afwenden van een dreigend tekort aan bedrijfsartsen. Als onderdeel van de campagne zijn er inmiddels twaalf ambassadeurs uit de beroepsgroep actief om het vak van bedrijfsarts op allerlei manieren positief onder de aandacht te brengen. De monitoring van de campagne gebeurt op twee niveaus. Via de periodieke cijfers over de omvang van de beroepsgroep van het Capaciteitsorgaan en de cijfers van de twee opleidingsinstellingen voor bedrijfsarts over de instroom in de opleiding.

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, 29 544, nr. 778 1

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, 25 883, nr. 295

Ook vragen de leden van de GroenLinks-fractie de minister naar de effecten van de voorlichtingscampagne tot nu toe, hoe vaak de website www.bedrijfsartsworden.nl wordt bezocht en of daarin een positieve ontwikkeling is te zien.

De statistieken van de website [bedrijfsartsworden.nl](http://www.bedrijfsartsworden.nl) laten zien dat vanaf oktober 2016 tot en met juni 2017, sprake is van 27.064 unieke bezoekers, 38.143 bezoeken en 141.655 'pageviews'. De twaalf ambassadeurs hebben tientallen verzoeken tot meeloopdagen ontvangen en meerdere gastcolleges gegeven. Met de campagne zijn dus flinke eerste stappen gezet op het gebied van bewustwording over wat het vak te bieden heeft, zowel in de praktijk als via sociale media. De campagne loopt door tot en met 2020. Zes organisaties zijn direct en actief betrokken bij de campagne. De groep van supporter-organisaties groeit gestaag waaronder KNMG, studieadviseurs van medische faculteiten en de landelijke belangenbehartiger van geneeskundestudenten, De Geneeskundestudent. Verder verschenen er publicaties in (medische) vakbladen over het vak van bedrijfsarts.

Datum
25 augustus 2017

Onze referentie
2017-0000116208

Verder informeren de leden hoe de minister bewaakt dat geen misbruik wordt gemaakt van taakdelegatie en dat werknemers de juiste zorg krijgen. Wat voor afspraken en voorwaarden zijn verbonden aan deze taakdelegatie?

Om meer inzicht te krijgen in de praktijk van taakdelegatie en hoe zich dit verhoudt tot de wetgeving en jurisprudentie, heb ik recent onderzoek in opdracht gegeven aan het NIVEL in samenwerking met Radboud Universiteit. Ik verwacht voor het eind van het jaar te beschikken over de uitkomsten van dit onderzoek. Vervolgens kunnen veldpartijen hiermee aan de slag om - indien gewenst - werkafspraken voor de praktijk te maken.

Vanaf 2018 zijn er geen middelen meer voor de richtlijnontwikkeling voor bedrijfsartsen. Dat onderwerp staat op de agenda van de Kwaliteitstafel. De leden vragen wat er gebeurt als de financiering afloopt en nog geen andere financiering is afgesproken en of de financiering wordt gecontinueerd, zolang er geen andere oplossing via de Kwaliteitstafel is gekomen?

Mijn verwachting is dat er tussen nu en medio 2018 voldoende zicht komt op de voortgang van richtlijnontwikkeling en het kwaliteitsbeleid voor bedrijfsartsen. Ik realiseer me het belang van continuïteit om geen kennis verloren te laten gaan.

Tot slot merken de leden van de GroenLinks-fractie op dat in het rapport Arbo in bedrijf 2016 al werd gemeld dat als gevolg van de marktwerking steeds meer bedrijven 'andere arbodienstverleners' inzetten in plaats van een arbodienst. Zij vragen of de minister deze ontwikkeling als problematisch zien en wat de minister doet om dit tegen te gaan en ervoor te zorgen dat alle bedrijven met gecertificeerde artsen werken.

Werkgevers dienen zich in hun arbobeleid bij te laten staan door een gecertificeerde arbodienst of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Deze arbodienst of bedrijfsarts dient voor zowel de werknemer als de werkgever beschikbaar te zijn voor de uitvoering van een aantal specifieke taken als het ondersteunen van de werkgever bij het verzuimbeleid, het toetsen van de risicoinventarisatie en - evaluatie, het uitvoeren van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek bij de werknemer en het voeren van een spreekuur voor werknemers. Ook het geven van een preventieadvies aan de werkgever en het doorverwijzen van werknemers voor een second opinion behoren daartoe. Met de per 1 juli 2017 in werking getreden gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet zijn deze verplichtingen expliciet geformuleerd. In een

basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts dient elke werkgever dat goed geregeld te hebben. Elke werkgever dient (tenminste) over een basiscontract te beschikken. De Inspectie SZW zal hier, waar nodig, op handhaven. Dit laat onverlet dat andere arbodienstverleners ook (andere) diensten kunnen verlenen aan bedrijven. De in de Arbowet genoemde taken dienen echter door een gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde bedrijfsarts te worden uitgevoerd.

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie wijzen op het Jaarverslag 2016 van de Inspectie SZW waaruit blijkt dat het aantal ongevallen op de werkvloer explosief stijgt. Dit in combinatie met het geconstateerde tekort bij diezelfde inspectie maakt het naar het oordeel van de SP-fractie des te urgenter nu in te grijpen. Zij vragen de minister te reageren op zowel het tekort bij de inspectie als op de explosieve stijging van het aantal bedrijfsongevallen.

In haar jaarverslag meldt de Inspectie SZW dat het aantal afgesloten ongevalsonderzoeken in 2016 steeg met 13% ten opzichte van 2015. Het aantal slachtoffers steeg met 14%. Van deze slachtoffers zijn er 70 overleden. Dat is opvallend hoger dan het gemiddelde van 61 in de afgelopen 5 jaar. Vooral in de eerste helft van 2016 was sprake van een flinke toename van ongevalmeldingen. De Inspectie SZW wijst voor een mogelijke oorzaak op de snel groeiende groep werkenden door het aantrekken van de economie. Jongeren, ouderen en ook uitzendkrachten lijken meer kwetsbaar voor ongevallen. Overigens wordt naar schatting 30 tot 50% van de meldingsplichtige ongevallen niet gemeld. Naleving van de meldplicht heeft invloed op de toe- of afname van het aantal meldingen en onderzoeken.

De ernstige arbeidsongevallen die de Inspectie SZW onderzoekt omvatten ongeveer 2% van het aantal dat tot verzuim leidt. De grootschalige representatieve onderzoeken van TNO en het CBS laten geen stijgende ontwikkeling zien van arbeidsongevallen die tot verzuim leiden.

Juist bij een economische omslag moeten werkgevers en werkenden waakzaam blijven op de risico's. De signalen van de Inspectie SZW, en die uit de monitoronderzoeken, moeten werkgevers en werknemers scherp houden op hun verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werk. Voor een reactie op omvang en inzet van de inspectiecapaciteit en eventueel benodigde investeringen verwijs ik naar mijn brief van 16 mei jl. over het Inspectie Control Framework (ICF).

De leden van de SP-fractie verzoeken om een reactie van de minister op de uitspraak van de Inspecteur-generaal van de Inspectie SZW in het Jaarverslag 2016 dat bedrijven winst boven veiligheid stellen en dat dit er mede de oorzaak van is dat het aantal bedrijfsongevallen explosief stijgt. Erkent de minister dit als oorzaak en wat gaat de minister hiertegen doen?

Het is zeker niet mijn beeld dat winst in algemene zin boven veiligheid gaat. De Inspecteur-Generaal heeft dit in zijn uitspraak genoemd als een van de oorzaken van de stijging van het aantal onderzochte arbeidsongevallen. Hij noemde daarnaast ook het voorbeeld van tijdelijke werknemers die onvoldoende instructies krijgen of de taal onvoldoende beheersen.

Ik sluit niet uit dat situaties voorkomen waarin veiligheid ondergeschikt wordt gemaakt aan productie of rendement. De Arbowet heeft juist tot doel om dergelijke situaties te voorkomen. Het beleid gericht op gezond en veilig werken en het toezicht op de naleving van de arbeidsbeschermende wetgeving is erop gericht om genoemde oorzaken van ongevallen te voorkomen of weg te nemen.

Voorts vragen de leden of de minister eveneens de uitspraak van de Inspectie

SZW onderschrijft dat het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal op de werkvloer tot gevaarlijke situaties leidt. Deze leden wijzen de minister erop dat in de zorg een taaleis bestaat zodat zorgverleners zich goed verstaanbaar moeten kunnen maken. Zij vragen hoe de minister er tegenover staat om de taaleis zoals die in de zorg geldt, uit te breiden naar overige sectoren waarin het onvoldoende beheersen van de taal tot gevaarlijke situaties kan leiden?

Taal is een belangrijke werknemersvaardigheid. Beheerst een medewerker deze vaardigheid onvoldoende, dan kan dit gevolgen hebben voor het bedrijf. Het kan bijvoorbeeld leiden tot een lagere productiviteit, een hoger ziekteverzuim en veiligheidsrisico's.

De Arboret voorziet in het voorkomen van risico's die kunnen voortvloeien uit het gebruik van verschillende talen. Artikel 5 van deze wet maakt duidelijk dat risico's moeten worden geïnventariseerd door de werkgever en maatregelen moeten worden genomen. Het gaat daarbij ook om risico's in verband met gebrekkige communicatie of door het gebruik van verschillende talen op de werkvloer. Voorts moet de werkgever zijn werknemers doeltreffend instrueren en voorlichten over de risico's op het werk, op een manier die voor de werknemer te begrijpen is. Dit volgt uit artikel 8 van de Arboret.

In aanvulling op deze wettelijke vereisten is in 2014 door Stichting van de Arbeid de handreiking 'Taal en Veiligheidsrisico's' uitgebracht. Deze handreiking is bedoeld als ondersteuning voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van sectoren en branches die een arbocatalogus willen maken of uitbreiden. Er worden handvatten geboden om het veiligheidsrisico 'miscommunicatie' helder te krijgen zodat op maat gemaakte maatregelen opgenomen kunnen worden in de verschillende arbocatalogi. Werkgevers en werknemers kunnen hier in de eigen bedrijfssituatie mee aan de slag.

Verder heb ik met het programma Taalakkoord bij werkgevers en branches het belang van investeren in de taalvaardigheid van medewerkers geagendeerd. Werkgevers van verschillende branches hebben zich aangesloten bij het Taalakkoord. Begin 2017 konden werkgevers, in het kader van het interdepartementale programma "Tel mee met Taal", een subsidie aanvragen voor taalscholing van laag-taalvaardige medewerkers.

De GroenLinks-fractie wil weten of de minister de mening dat een goed functionerende OR onmisbaar is in een bedrijf deelt. Deelt de minister voorts de zorgen over het gebrek aan scholing en vorming bij deze OR'en?

Een goed functionerende OR levert meerwaarde voor een onderneming. Een OR draait niet alleen om formele besluitvorming. Bovenal biedt een OR een platform voor gesprek tussen ondernemer en personeel: over groei, over investeringen, over de inzet van medewerkers en over tal van andere zaken, groot en klein. Het gesprek met de OR draagt bij aan duurzame arbeidsverhoudingen binnen de onderneming. Investeringen in medewerkers zijn een vanzelfsprekend onderdeel van zulke arbeidsverhoudingen: die komen zowel ten goede aan de onderneming als aan de medewerkers. Investeren in opleiding van de OR dient dus net zo vanzelfsprekend te zijn. Dát is waar we naar toe werken, maar dat bereiken we niet op stel en sprong. Het is een proces. Het onderzoek van de SER geeft aan waar we in dit proces staan. Uit een tussenonderzoek in 2015 bleek al dat er vooral een verschuiving plaatsvond in het soort scholing: van meerdaagse scholing bij grote instituten naar kortere training on the job. Nu blijkt dat ten opzichte van 2012 bij 23% van de OR'en sprake is van een afname, maar bij 11% van een toename in de hoeveelheid scholing. Er is dus weliswaar sprake van een afname, maar het is niet zo dat de OR-scholing als gevolg van de stelselwijziging is ingestort.

Datum
25 augustus 2017

Onze referentie
2017-0000116208

Verwacht de minister daadwerkelijk dat de aangekondigde maatregelen van de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) zoals een bewustwordingscampagne of een 'koerskaart' hiervoor een oplossing gaat bieden?

Ik vind het een goede zaak dat de SER niet afwacht maar meteen aan de slag gaat met de aandachtspunten die uit het rapport naar voren komen. Opvallend is bijvoorbeeld dat driekwart van de OR'en de rechten op scholing niet volledig benut. Als redenen voor die onderbenutting van scholing noemen OR-leden factoren als de economische crisis en de werkdruk. Maar ook een beperkte behoefte aan scholing, omdat OR'en zich vaak vooral in het eerste jaar van hun zittingsperiode laten scholen en daarna minder. Die onderbenutting is zeker een opletpunt, want een derde van de OR'en vindt dat zij zichzelf onvoldoende scholen. OR'en van kleine ondernemingen scholen zich het minst, terwijl juist bij deze laatste groep adequate scholing belangrijk is. Daar komt bij dat OR'en vaak geen duidelijk beeld blijken te hebben van de scholing die zij nodig hebben. De SER, die de wettelijke taak heeft de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen, heeft al enkele acties ingezet met het oog op juist deze aandachtspunten. Zo werkt de SER inderdaad aan een 'Voorbeeld scholingsplan', zodat OR'en een stappenplan kunnen aflopen op weg naar de scholing die zij nodig hebben. En op het gebied van communicatie legt de SER speciaal de focus op het MKB, om te werken aan verdere bewustwording. Daarnaast gaat de SER een 'koerskaart' aanbieden die OR'en kunnen inzetten om hun werkzaamheden te prioriteren. Ik vind dat zinvolle bijdragen, juist omdat er geen *quick fix* is om de zaken op te lossen die nog niet goed gaan.

Datum

25 augustus 2017

Onze referentie

2017-0000116208

De leden vragen de minister of het niet beter is wederom met een verplichte OR-heffing voor scholing en vorming te gaan werken en de daarbij behorende subsidieverstrekking via een landelijk instituut te laten verlopen.

Nee, dat vind ik niet. De onderbenutting van scholing is een belangrijk punt, maar volgens de onderzoekers gaat het om het doorzetten van een trend die al voor de stelselwijziging in gang is gezet. Financiering via het oude systeem zou daar niet per se verandering in brengen. Ik vind het juist goed te kunnen constateren dat de stelselwijziging maar beperkte invloed heeft gehad op de gevolgde hoeveelheid scholing. Er is niettemin sprake van een aantal aandachtspunten. Ik ben dan ook blij dat de SER meteen concrete acties heeft verbonden aan deze uitkomsten van het onderzoek. Deze acties zijn precies gericht op die punten waar de meeste winst te behalen valt. Ik verwacht dan ook dat deze acties verder zullen bijdragen aan een beter gebruik van de rechten die OR-leden hebben op het gebied van scholing en vorming.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie 50PLUS

Naar aanleiding van het Jaarverslag van de Inspectie SZW informeren de leden van de fractie 50PLUS of de inspectiecapaciteit nog wel voldoende is. Zij menen dat de inspectiecapaciteit spoedig zal moeten worden gewogen, en mogelijk (opnieuw) opgeschaald, nu nieuwe omstandigheden daarom lijken te vragen. Zij vragen hierover om een beschouwing van de minister, waarin wordt ingegaan op de meest zorgelijke ontwikkelingen, zoals een hardnekkige 'uitbuiting van werknemers', arbeidsrisico's in de sector afval, de (gedecentraliseerde) zorg (GGZ⁶), en psychosociale arbeidsbelasting, als belangrijke oorzaak van arbeidsuitval.

⁶ Zie brief van GGZ-Nederland van 2 juni 2017

Naar aanleiding van de motie Heerma c.s., waarin gevraagd werd om de toereikendheid van de capaciteit van de Inspectie te onderzoeken, heeft ABDTOPConsult onderzoek verricht. Het rapport "Werken met effect" is op 30 november 2016 aan uw Kamer aangeboden. Het rapport concludeert dat het niet mogelijk is een eenduidig en kwantitatief antwoord te geven op deze vraag, omdat daarvoor niet de juiste informatie beschikbaar is en omdat een politiek vastgestelde norm ontbreekt. Wel stelt het rapport vast dat er sprake is van druk op het terrein van de Inspectie SZW. Eén van de aanbevelingen uit dit rapport was om een Inspectie Control Framework (ICF) op te stellen. Op 16 mei jl. heb ik dit ICF naar uw Kamer gestuurd. Het ICF identificeert vier punten die vragen om, zoals het rapport "Werken met effect" dit noemt, een (politieke) keuze over de beleidsmatige norm. Dit betreft:

- Arbeidsomstandigheden: de balans tussen ongevalsonderzoek en actieve programmering;
- Besluit risico's zware ongevallen (Brzo): de mate van gezamenlijk inspecteren met Brzo-partners;
- Informatiegestuurd werken: de mate van gezamenlijke risicoanalyse met andere bedrijveninspecties en toezichhouders;
- Arbeidsuitbuiting/eerlijk werk: de intensiteit van de aanpak van uitbuiting, onderbetaling en andere arbeidsmarktfraude.

Als bijlage bij de brief zijn vier scenario's meegestuurd. De scenario's geven verschillende combinaties weer van de vier (politieke) keuzes die het ICF identificeert. Binnen het huidige budget van SZW zijn intensiveringen op de schaal zoals beschreven in scenario's 2, 3 en 4 niet mogelijk. Deze scenario's sluiten aan bij maatregel 171 "Toezicht gezond en veilig werken en aanpak arbeidsuitbuiting" uit de ombuiging- en intensiveringlijst die ambtelijk Financiën op 3 april jl. gepubliceerd heeft. Zoals ik in mijn brief heb aangegeven, beschouw ik deze opzet van het ICF als informatie voor uw Kamer en een nieuw kabinet op basis waarvan een besluit genomen kan worden over de capaciteitsinzet van de Inspectie SZW en de overige schakels in de handhavingsketen. Uit het ICF blijkt dat voor herstel van de balans tussen ongevalsonderzoek en actieve programmering 40 fte nodig is. Dit betreft capaciteit voor de gehele handhavingsketen, inclusief bijvoorbeeld voor het Bureau Boete, Dwangsom en Inning en beleid.

Wat betreft de genoemde ontwikkelingen is een belangrijk uitgangspunt dat de Inspectie SZW risicogericht werkt. In de programmering van de Inspectie wordt capaciteit onder andere ingezet op arbeidsuitbuiting, psychosociale arbeidsbelasting en de zorgsector.

De fractie informeert of de minister het beeld herkent dat relatief veel Oost-Europese bouwvakkers op de eerste hulp afdeling belanden en als dat zo is, welke actie hierop is ingezet?

Ik beschik niet over gegevens die dit beeld kunnen bevestigen of ontkrachten.

De fractie informeert naar Inspecties naar arbeidsomstandigheden op Schiphol. Zij vraagt of de minister mogelijkheden ziet om de inspectie SZW - gezien de sterk gestegen werkdruk op de luchthaven - juist hier inspecties uit te laten voeren, óók onaangekondigd en in de beveiligde gedeelten van de luchthaven.

Op Schiphol zijn een groot aantal uiteenlopende bedrijven actief. De Inspectie SZW heeft de afgelopen jaren bij de uitvoering van haar programma's ook bedrijven op Schiphol gecontroleerd. In de recente berichten in de media over de grote drukte op Schiphol zie ik geen aanleiding voor de Inspectie SZW om af te wijken van de reguliere werkwijze waarbij de Inspectie SZW controles uitvoert op

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

basis van risicoanalyse naar aanleiding van en klachten en meldingen. De werkgever is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van overmatige werkdruk. Werknemers kunnen met klachten over de arbeidsomstandigheden of de werkdruk terecht bij de Inspectie SZW. In geval van klachten van een OR of vakbond over de arbeidsomstandigheden volgt altijd onderzoek door de Inspectie SZW.

De fractie vindt het onbevredigend dat slachtoffers van beroepsziekten nog steeds weinig kans maken op schadevergoeding. Zij vraagt hoe het staat met de nadere verkenning van de minister naar mogelijkheden om schadeverhaal beter mogelijk te maken.

Datum
25 augustus 2017

Onze referentie
2017-0000116208

Ik heb uw Kamer ondertussen geïnformeerd over de uitkomsten van deze verkenning. Ik verwijs hiervoor naar mijn brief die ik u op 6 juli jl. heb gestuurd (TK 25883, nr. 295).

Met betrekking tot de aangepaste Arbowet vragen de leden van de 50PLUS-fractie hoe geborgd zou kunnen worden dat de werknemer de mogelijkheid krijgt een andere, onafhankelijke bedrijfsarts naar vrije keuze te raadplegen, wanneer beoordeling en begeleiding door de eigen bedrijfsarts problematisch verloopt.

Als een werknemer het niet eens is met het advies van bedrijfsarts, doet de werknemer er goed aan dit bij de bedrijfsarts en/of de werkgever aan de orde te stellen. De werknemer kan de bedrijfsarts dan verzoeken om advies van een andere bedrijfsarts. In de praktijk zal de bedrijfsarts hiermee instemmen, tenzij zwaarwegende argumenten zich hiertegen verzetten. In artikel 14, tweede lid, onderdeel g. van de gewijzigde Arbowet die per 1 juli 2017 van kracht is, is een dergelijke second opinion nu opgenomen. De randvoorwaarden hiervoor zijn uitgewerkt in het nieuwe artikel 2.14d van het gewijzigde Arbobesluit.

Met betrekking tot het onderzoek naar blootstelling van werknemers van DuPont en rechtsopvolgers aan gevaarlijke stoffen, hebben de leden van de 50PLUS-fractie de vraag hoe het mogelijk is dat het gezondheidsgevaar van deze stoffen al onderzocht en bekend werd in 1961, maar dat dit pas in 1978, 1992 en 1996 leidt tot vaststelling en aanscherping van grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling.

Om grenswaarden te kunnen stellen moet er voldoende wetenschappelijk onderzoek beschikbaar zijn over de effecten van de stof. Dit kan dus niet bij het bekend worden van de eerste informatie over gezondheidseffecten, maar pas als er uitgebreid en betrouwbaar onderzoek aanwezig is in de openbare wetenschappelijke literatuur. Het gaat daarbij dus altijd over stoffen die al langer bekend zijn en gebruikt worden.

Verder is er sprake van een noodzakelijke prioritering van de grenswaardenstelling. Er zijn vele tienduizenden stoffen waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld. Voor slechts een zeer beperkt deel van deze stoffen kunnen gezien de beschikbare tijd en budgetten, grenswaarden worden gesteld. In 2007 is dit één van de redenen geweest om duidelijker dan voorheen te regelen dat ook wanneer er geen wettelijke grenswaarde is gesteld, de werkgever de gezondheidseffecten moet beoordelen en daarvoor een private grenswaarde moet afleiden. Vervolgens kost, ook wanneer een stof geprioriteerd is, een zorgvuldig proces van grenswaardenstelling veel tijd. De Gezondheidsraad kijkt diepgaand naar de wetenschappelijke gegevens en waar van toepassing adviseert de SER over de haalbaarheid op Nederlandse werkplekken.

Tenslotte gebeurt het vaak dat in de loop van de tijd nieuwe wetenschappelijke onderzoeken leiden tot nieuwe inzichten in de gezondheidseffecten van stoffen, ook wanneer deze eerder al een grenswaarde hadden. Dit kan leiden tot bijstelling

van het Gezondheidsraad-advies en daarmee tot aanpassing van de bestaande grenswaarde. Ook nieuwe inzichten van de SER over haalbaarheid kunnen tot aanscherping van de grenswaarden leiden.

In uw vraag geeft u aan dat in 1978, 1992 en 1996 een grenswaarde voor beroepsmatige blootstelling is vastgesteld en aangescherpt. Op grond van de ons bekende informatie doelt u op de stof DMAC. Wat betreft DMAC is in 1978 een grenswaarde van 10 ppm vastgesteld. Deze waarde is nog van kracht en wordt ook gehanteerd door onder andere Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Datum

25 augustus 2017

Onze referentie

2017-0000116208

De leden van de 50PLUS-fractie delen de visie dat de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting, zoals pesten, primair een zaak is van werkgevers en werknemers. Zij vragen of de minister hen gaat stimuleren en faciliteren om deze verantwoordelijkheid nog beter op te pakken.

De aanpak van psychosociale arbeidsbelasting en pesten ligt vast in de bestaande regelgeving en is primair een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Gezien het belang van de problematiek en de behoefte aan stimulerende en faciliterende maatregelen ondersteun ik werkgevers en werknemers om deze verantwoordelijkheid nog beter op te kunnen pakken. Ik werk daarbij samen met sociale partners en deskundigen, om te zorgen dat de maatregelen landen en effect hebben.

De afgelopen jaren heb ik middels een campagne rondom werkstress dit thema geagendeerd en werkgevers en werknemers ondersteund bij de aanpak. Dit jaar lopen deze activiteiten door. Middels bijeenkomsten, social media en in november tijdens de Week van de Werkstress, blijf ik dit thema agenderen en inzetten op handelingsperspectief.

Bij de aanpak van pesten ondersteun ik bedrijven onder meer door kennis en instrumenten te ontwikkelen en beschikbaar te stellen en goede voorbeelden te delen tijdens bijeenkomsten. Zo heb ik een werkconferentie over laagdrempelige zorg georganiseerd met professionals en heb ik voor OR-leden een Roadmap ontwikkeld. Daarnaast zijn er een webinar en themadag georganiseerd en is een brochure voor leidinggevenden in ontwikkeling, gericht op het versterken van hun rol. Dit najaar zal ik een actieteam instellen dat bedrijven helpt om tot een aanpak van werkdruk en ongewenst gedrag - waaronder pesten - te komen, die bij hen past en aantoonbaar werkt. De lessen en goede voorbeelden die hiermee worden opgedaan worden breed verspreid.

Ook vestigen de leden van de 50PLUS-fractie de aandacht op de hogere ongevalskans van uitzend-, oproep- en invalkrachten. Is er nu een compleet beeld over 2016? Hoe kunnen wij de ongevalskans terugdringen en welke maatregelen overweegt de minister?

Onlangs zijn de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een representatieve enquête onder 42.000 Nederlandse werknemers, over het jaar 2016 bekend gemaakt. Daaruit blijkt dat tijdelijke- en oproepkrachten vergeleken met werknemers met een vast contract een iets lagere kans hebben op een bedrijfsongeval met verzuim, maar dat uitzendkrachten juist een 50% hogere kans hebben op een bedrijfsongeval.

Werkgevers van uitzendkrachten horen in hun risicoinventarisatie en -evaluatie en in de te nemen maatregelen rekening houden met de hogere ongevalskans van deze groep werkenden.

In het jaarplan voor 2017 van de Inspectie SZW is extra aandacht geschonken aan programma's voor sectoren waarin flexwerkers actief zijn. Dit geldt met name voor de programma's agrarische/groensector en de metaalsector. In het programma voor de bouw wordt structureel aandacht geschonken aan

werknemers met een flexibel contract.

De leden van de 50PLUS-fractie schrokken van het vreselijke bericht dat een 15-jarige leerling van het Bonhoeffer College aan de Vlierstraat in Enschede vorige week is overleden na een ongeluk op zijn werkervaringsplek Werf 053. Zij vragen of de Kamer te zijner tijd hierover geïnformeerd kan worden nadat de Inspectie SZW zijn onderzoek heeft afgerond.

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

Ik deel uw afschuw over dit verschrikkelijke ongeluk. Voor een stagiair gelden dezelfde regels in de Arboret als voor een werknemer. Uit onderzoek van de Inspectie SZW is echter gebleken dat er geen sprake was van een arbeidsongeval. Het Openbaar Ministerie bekijkt nog of er sprake was van strafbare feiten.

De fractie verzoekt om een actueel beeld van het stelsel voor gezond en veilig inventariseren en verwijderen van asbest. De mogelijkheid van één certificerings- en keuringsinstelling, waar de motie Kerstens indertijd toe heeft opgeroepen, lijkt deze fractie een goede insteek.

Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een onderzoek naar het functioneren van het asbeststelsel van certificering. In dit onderzoek wordt naast een beeld van het stelsel ook de mogelijkheid van één certificerings- en keuringsinstelling meegenomen. Ik verwacht de onderzoeksrapportage binnenkort naar uw Kamer te zenden.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen hoe de minister wil bereiken, en zich er voor gaat inzetten, dat er continuïteit blijft in de opleiding tot bedrijfsarts, en dat er ook in de (nabije) toekomst voldoende bedrijfsartsen komen. Zou een publiek-private financiering hier geen uitkomst kunnen bieden? De leden van de 50PLUS-fractie vragen in dit verband ook, of de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts niet beter geborgd zou kunnen worden door middel van een andere financiering.

Uw vraag in hoeverre het anders vormgeven van de financiële relatie tussen werkgever en de bedrijfsarts beter zou zijn, is een vraag die ik voorafgaand aan de recente wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet aan de Sociaal Economische Raad heb voorgelegd. De Raad was echter niet in de positie om tot een door alle partijen gedragen standpunt te komen. Op grond van deze bevinding heb ik besloten om binnen het huidige stelsel van bedrijfsgezondheidszorg een aantal wettelijke maatregelen door te voeren die de onafhankelijkheid en de kwaliteit van de bedrijfsarts bevorderen. Zoals eerder opgemerkt in de beantwoording van vragen van de VVD, ga ik daarnaast uit van een meersporenstrategie om de instroom in de opleiding van bedrijfsarts te vergroten. Het verder uitwerken en nemen van actie is hierbij primair aan het veld zelf, maar ik heb aangegeven hierin zo nodig te faciliteren. Zo loopt sinds verleden jaar een imagocampagne om de aantrekkelijkheid en bekendheid van het vak te bevorderen en zal ik de inrichting van een kwaliteitstafel ondersteunen. Verder heb ik recent een onderzoek naar de praktijk van taakdelegatie en taakherschikking in opdracht gegeven. Inmiddels lijkt er sprake te zijn van een zekere stabilisering in het aantal bedrijfsartsen dat werkzaam is. Daarnaast zijn in 2017 tot 1 juli ongeveer 60 nieuwe artsen begonnen met de opleiding tot bedrijfsarts.

Met de Vakcentrale voor Professionals (VCP) menen deze leden dat het wellicht beter is de directe financiële relatie tussen de bedrijfsarts en de werkgever anders vorm te geven. Zij verzoeken om een reflectie van de minister.
Het is de werkgever die verantwoordelijk is voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en voor een adequate arbozorg en

bedrijfsgezondheidszorg. Op grond van artikel 44 van de Arbowet komen de kosten ten laste van de werkgever. Een andere wijze van financiering zou een stelselherziening inhouden. Zoals het kabinet bij brief van 28 januari 2015⁷ heeft aangegeven, ontbreekt hiervoor draagvlak bij werkgevers en werknemers. Dit blijkt ook uit het advies van de Sociaal-Economische Raad over arbeidsgerelateerde zorg.⁸

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

De leden van de 50PLUS-fractie beamen dat de communicatie tussen bedrijfsartsen en reguliere artsen nog te wensen overlaat. Adviezen aan de patiënt zijn daardoor soms sub-optimaal. Goed dat er nu aandacht is voor een betere arbo-curatieve samenwerking. Kan de minister ingaan op te nemen vervolgstappen?

Er wordt langs meerdere wegen door partijen zelf gewerkt aan een betere arbo-curatieve samenwerking. Ik ondersteun initiatieven die daaraan bijdragen, zoals het initiatief van de installatiebranche, UNETO-VNI, die werkgevers en werknemers ondersteunt door arbo-curatieve zorg aan te bieden. Met een symposium in november van dit jaar bied ik partijen de ruimte om hun resultaten en plannen te presenteren. Ik verwacht dat presentaties over succesvolle initiatieven en plannen van actieve partijen een positieve uitstraling hebben naar de rest van het veld.

Het punt van de financiering van kennis- en kwaliteitsbeleid wordt door de minister samenvattend een 'lastig vraagstuk' genoemd. De minister geeft in zijn brief van 19 april 2017 aan dat hij bereid is 'partijen op onderdelen te faciliteren'. Wat betekent dit concreet? Kan hij wat dieper ingaan op het financieringsvraagstuk?

Zie eerdere antwoorden.

De fractie vraagt om een onderbouwing van het besluit om de grenswaarde van twee uur voor onderbreking van beeldschermwerk te laten vervallen en informeert naar de nieuwe regeling. De fractie stelt dat ruimte voor maatwerk niet het enige argument kan zijn. Ook vragen zij hoe het verlaten van deze grenswaarde zich verhoudt tot de wenselijkheid langdurig zitten op de werkplek te vermijden. Zij verwijzen in dit verband naar commentaar van het Diabetes Fonds van 28 juni jl. en de factsheet 'zitgedrag' van de kennisbank Sport en Bewegen⁹. Hoe kan gewaarborgd worden dat langdurig beeldschermwerk en langdurig zitten op gezette tijden onderbroken wordt?

Een wettelijk vastgelegde grenswaarde van ten hoogste 2 uur achtereenvolgend beeldschermwerk past niet meer bij het gebruik van nieuwe middelen zoals laptops, tablets en smartphones en het gebruik van flexibele werkplekken. De verantwoordelijkheid voor een gezonde en veilige werkplek ligt op basis van de arbowetgeving bij de individuele werkgever en werknemer. De werkgever is verplicht om in samenspraak met de werknemers de risico's van het werk te beoordelen en passende maatregelen te nemen. Daartoe horen ook de risico's van langdurig beeldschermwerk en langdurig zitten.

Om hen hierbij te ondersteunen heb ik door TNO een nieuwe methode laten ontwikkelen om risico's van beeldschermwerk te beoordelen, gekoppeld aan adviezen over maximale duur van de verschillende variëteiten aan beeldschermwerk. In deze methode wordt de beschikbare kennis over het onderbreken van zitten meegenomen. Nederlandse onderzoekers vinden dat er tot

⁷ Tweede Kamer, Vergaderjaar 2014-2015, 25 883, nr. 247

⁸ SER, Advies 14/07, 'Betere Zorg voor werkenden', september 2014

⁹ <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=7782&m=1495008847&action=file.download>

dusver te weinig onderbouwing is voor kwantitatieve richtlijnen en adviseren aaneengesloten zitten van 20 à 30 minuten regelmatig te onderbreken met kleine beweegmomenten.

Via het door SZW ondersteunde Arboportaal wordt informatie over veilig en gezond werken gedeeld. Voor beeldschermwerk wordt bijvoorbeeld verwezen naar de door TNO ontwikkelde methode voor risicobeoordeling van beeldschermwerk en naar de Multidisciplinaire richtlijn Computerwerk waarin interventies worden genoemd om zittend werk te verminderen, zoals het creëren van beweegmomenten.

Een aanpassing van het Arbobesluit beeldschermwerk is in voorbereiding. De werkgever blijft verplicht te zorgen voor een zodanige organisatie van het werk dat beeldschermwerk periodiek kan worden onderbroken.

Datum
25 augustus 2017
Onze referentie
2017-0000116208

De leden van de fractie van 50PLUS vinden het zorgelijk, dat 39% van de opdrachtnemers vindt, dat verantwoord ondernemerschap aangaande veilig en gezond werken niet goed geregeld is. Zij vragen wat de minister concreet gaat doen met de aanbevelingen uit het betreffende TNO-rapport en hoe wij opdrachtgevers méér in beweging kunnen krijgen.

Uit het onderzoek blijkt dat meer dan de helft (56%) van de opdrachtnemers in de vier onderzochte sectoren vindt dat verantwoord opdrachtgeverschap goed is geregeld. Een deel van de opdrachtnemers (39%) vindt dat het nog niet goed is geregeld, maar dat wel een begin is gemaakt en een klein deel (5%) vindt dat het helemaal niet goed is geregeld.

Belangrijke stappen om opdrachtgevers in beweging te krijgen zijn bewustwording, informatievoorziening, stimulering van verantwoord gedrag en zo nodig handhaving van de regelgeving. Zoals ook het onderzoek concludeert, spelen de betrokken partijen en hun vertegenwoordigers daarin zelf een belangrijke rol. De afgelopen periode heb ik diverse acties en initiatieven ondernomen om verantwoord opdrachtgeverschap op het terrein van gezond en veilig werken te bevorderen. Zo zijn in 2016 bijeenkomsten georganiseerd voor publieke opdrachtgevers en voor de sectoren bouw en chemie, gericht op bewustwording en het stimuleren van verantwoord opdrachtgeverschap. Verder is alle relevante informatie voor en over opdrachtgevers op het Arboportaal samen gebracht. Daarnaast zijn de bouwprocesbepalingen in het Arbobesluit aangescherpt. Daarmee is betere handhaving door de Inspectie mogelijk. In 2017 is de controle op de verantwoordelijkheden van opdrachtgevers in de bouw één van de speerpunten van de Inspectie SZW. In het voorjaar van 2017 en met betrokkenheid van SZW, heeft 'Veiligheid Voorop' in de Chemie in mei de handreiking 'Heldere Afspraken Veiligheid in de Keten' gelanceerd. Bouwend Nederland heeft handreikingen uitgebracht voor opdrachtgevers en opdrachtnemers in de bouw en de organisatie Bewuste Bouwers heeft een app gelanceerd waarmee onveilige situaties op of nabij een bouwplaats kunnen worden gemeld. Ook in het najaar zijn er bijeenkomsten, onder meer in het kader van de slotbijeenkomst van het programma zelfregulering. Verder worden enkele webinars georganiseerd, met in het bijzonder aandacht voor bewustwording en ondersteuning van (kleine) opdrachtgevers en opdrachtnemers.

De leden van de 50PLUSfractie vragen ten slotte aandacht voor de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers die hun Algemene Oudersdomswet (AOW) leeftijd steeds verder zien opschuiven. Er zijn toch écht banen die mensen niet gemakkelijk in goede gezondheid halen. Deze leden wijzen op de actie op het plein van de FNV waar aandacht gevraagd werd door

bouwvakkers en schilders dat ze hun werk niet tot 68 jaar kunnen volhouden. Hoe ziet de minister dit?

Sociale partners zijn primair aan zet bij langer doorwerken. Zowel werkgevers als werknemers moeten investeren in langer gezond actief zijn op de werkvloer, bijvoorbeeld via preventie en tijdige (om)scholing. De overheid kan hierbij faciliteren en stimuleren, want het is duidelijk dat specifieke groepen mensen moeten worden ondersteund. In gezamenlijkheid moeten we op zoek naar manieren hoe mensen gezond kunnen werken tot aan hun pensioen.

De problematiek van de zware beroepen is complex. De afgelopen jaren is gebleken dat het ondoenlijk is om tot een goede afbakening van het begrip 'zwaar beroep' te komen. In 2009 is een voorontwerp van wet over deze problematiek als flankerend beleid bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar de Tweede Kamer gestuurd¹⁰ en in overweging gegeven bij sociale partners. Sociale partners kwamen toen tot de conclusie dat een aparte zware beroepenregeling niet is uit te werken. Daarbij speelde ook de wijze van financieren van de compensatieregeling en de verdeling van lasten een rol. De kosten van een regeling voor zware beroepen zijn sterk afhankelijk van de precieze vormgeving en afbakening. Of een regeling uiteindelijk met succes zou kunnen worden afgebakend, hangt niet alleen af van de juridische vormgeving, maar ook van de maatschappelijke discussie en de mate waarin het gebruik van de regeling binnen de perken kan worden gehouden.

Datum

25 augustus 2017

Onze referentie

2017-0000116208

¹⁰ Kamerstukken II, 2009/10, 32 163, nr. 16