

Vergaderjaar 2024–2025

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 527

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 mei 2025

Met deze brief informeer ik uw Kamer over verschillende onderwerpen op het gebied van gezond en veilig werken. Iedereen heeft tenslotte recht op een gezonde en veilige werkomgeving. Samen met alle betrokkenen zet ik mij in om risico's op het werk zoveel mogelijk te voorkomen. Tegelijkertijd met deze brief worden twee andere brieven over arbeidsomstandigheden en Arbowetgeving aan uw Kamer verzonden: een voortgangsbrief Arbovisie (Kamerstuk 25 883, nr. 528) en een brief over regeldrukreductie (Kamerstuk 32 637, nr. 697). In de voortgangsbrief Arbovisie wordt de voortgang van de uitwerking van Arbovisie 2040 beschreven. De brief over regeldrukreductie gaat in op mijn bijdrage om onnodige regeldruk tegen te gaan.

In deze verzamelbrief staan verschillende andere onderwerpen op het terrein van gezond en veilig werken:

- de evaluatie over zelfregulering en horizontaal toezicht;
- de voortgang op de implementatie van de asbestrichtlijn;
- vragen over en een werkbezoek aan Tata Steel;
- testen op alcohol- en drugsgebruik;
- de mogelijke aansluiting van het arbeidsgerelateerde dossier van werkenden op de persoonlijke gezondheidsomgeving;
- twee onderzoeken, namelijk de Arbobalans 2024 en de incidentenanalyse van het RIVM.

In deze brief ga ik ook in op de volgende moties en toezeggingen:

- de motie van het lid Van Kent om zelfstandigen die op en rond het spoor werken onder de Arbeidstijdenwet te laten vallen.¹
- de motie van het lid Heutink om iedereen die aan of op het spoor werkt onder de normen van de Arbeidstijdenwet te laten vallen.²

¹ Kamerstukken II 2024/25, 29 893, nr. 277.

² Kamerstukken II 2024/25, 29 893, nr. 274.

- de toezegging om in de eerste helft van 2025 in een brief terug te komen op de regeldruk voor bedrijven naar aanleiding van de asbestrichtlijn. In deze brief bespreek ik de voortgang van asbestregelgeving en ga ik ook in op de regeldruk voor bedrijven.³
- de toezegging om het risico op beroepsziektes voor uitzendkrachten in kaart te brengen en dit mee te nemen in de voortgangsbrief over de Arbovisie in de eerste helft van 2025. Inhoudelijk past dit onderwerp beter bij deze verzamelbrief dan bij de voortgangsbrief over de Arbovisie; daarom is de bijdrage over deze toezegging in deze brief opgenomen.⁴

1. Zelfregulering en horizontaal toezicht

De evaluatie «Zelfregulering: het gaat niet vanzelf»⁵ is uitgevoerd door de Beleidsonderzoekers. Dit rapport geeft inzicht in wat er op het gebied van zelfregulering is gerealiseerd in de afgelopen jaren, welke initiatieven van horizontaal toezicht en zelfregulering zijn blijven bestaan en welke nieuw zijn ontwikkeld, zonder expliciete ondersteuning van de overheid. Zelfregulering houdt in dat maatschappelijke partijen zelf verantwoordelijkheid nemen voor het concretiseren, aanvullen, uitvoeren en/of handhaven van Arboregelgeving. Denk hierbij aan certificeringen, keurmerken en erkenningsregelingen (VCA/VCO, ErBo-regeling, Safety Culture Ladder, Vignet Arbeidsveiligheid en Stipel), gedragscodes (Code Verantwoordelijk Marktgedrag, Code Gezond en Veilig Magazijn, Governance Code Veiligheid in de Bouw, Governance Code Veilige Energienetten) en branche-instrumenten (Safety checks Papier en karton, 5xbeter, Dynamische RI&E in transport en logistiek, de BeleidsSpiegel en de Code Gezond en Veilig Magazijn voor de Technische groothandel). De evaluatie en de belangrijkste bevindingen zijn op 11 november jl. met uw Kamer gedeeld (Kamerstuk 25 883, nr. 512).

Uit de evaluatie blijkt dat succesvolle zelfreguleringsinstrumenten zich kenmerken door een breed bereik, directe impact op de werkvloer en het stimuleren van kennisdeling en draagvlak onder betrokkenen. Initiatieven die meerdere perspectieven (van werkgevers, werknemers en opdrachtgevers) samenbrengen, bereiken vaak een grotere doelgroep dan die met een eenzijdige aanpak. Ook blijkt uit de evaluatie dat instrumenten die op brancheniveau zijn ontwikkeld beter aansluiten op de dagelijkse praktijk. En dat zelfregulering goed werkt wanneer de overheid een extra impuls geeft. De effectiviteit neemt af wanneer deze impuls voorbij is.

Ik herken dit en neem de uitkomsten van deze evaluatie mee door de komende jaren gerichte ondersteuning te bieden in het ontwikkelen van branche-instrumenten, in het kader van gezond en veilig werken. Bijvoorbeeld in mijn aanpak op de RI&E. Om deze instrumenten goed aan te laten sluiten bij wat werkgevers nodig hebben, kijk ik hoe we bestaande branche-instrumenten bekender en gebruikersvriendelijker kunnen maken. En hoe we branches, waar deze instrumenten nog niet beschikbaar zijn, kunnen stimuleren om hier ook werk van te maken. Wanneer het MKB de branche-instrumenten beter kan vinden en gebruikt, draagt dit bij aan een afname van de ervaren regeldruk. Ik werk hierbij samen met de Minister van Economische Zaken, VNO-NCW/MKB Nederland en brancheorganisaties. Ik reken hierbij op hun commitment, omdat uit de evaluatie ook blijkt dat zelfregulering continu onderhoud en aandacht vereist van alle betrokkenen om effectief te blijven.

³ Toezegging bij Commissiedebat Gezond en Veilig Werken, 26 september 2024, TZ202410-085.

⁴ Toezegging bij Commissiedebat Gezond en Veilig Werken, 26 september 2024, TZ202410-089.

⁵ Zelfregulering: het gaat niet vanzelf | Rapport | Rijksoverheid.nl

2. Moties Van Kent en Heutink over zzp'ers en de Arbeidstijdenwet

Tijdens het plenair debat op 13 februari jl. over het onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid (hierna: OvV) naar het spoorongeval in Voorschoten zijn moties ingediend door het lid Van Kent⁶ en door het lid Heutink⁷. Beide moties zijn aangenomen. De motie Van Kent vraagt de regering zelfstandigen die aan of op het spoor werken onder de Arbeidstijdenwet (hierna: Atw) te laten vallen. De motie Heutink vraagt de regering om zorg te dragen dat alle werkenden, inclusief zzp'ers, onder de normen van de Atw vallen. Hieronder ga ik in op deze moties en het gesprek met de betrokken partijen over de arbeidsveiligheid van werkenden, waaronder zzp'ers.⁸

Zoals het kabinet in de brief van 18 februari jl. heeft aangegeven geldt de Atw niet voor zelfstandigen.⁹ Voor hen zijn geen arbeids- en rusttijden geregeld en dus ook geen maximale hoeveelheid nachtwerk.¹⁰ Dit past bij de eigen verantwoordelijkheid die de zzp'er heeft als zelfstandig ondernemer bij het inrichten en uitvoeren van de eigen werkzaamheden. Atw-normen van toepassing verklaren op zzp'ers is complex, omdat zij vaak meerdere opdrachtgevers hebben en omdat er veel partijen bij betrokken zijn, waaronder ook onderaannemers. Het onder de Atw brengen van deze zzp'ers leidt tot extra regeldruk voor zowel zzp'ers als opdrachtgevers. Dit vind ik niet alleen onwenselijk, maar ook niet passend. Ik zal de motie Van Kent om die reden niet uitvoeren.

De motie Heutink vraagt de regering ervoor zorg te dragen dat alle werkenden die op of aan het spoor werken, inclusief zzp'ers, onder de normen van de Atw vallen. Ik deel de urgentie die uit deze motie spreekt dat veiligheid voor alle werkenden op of aan het spoor, inclusief zzp'ers, geborgd moet zijn. Dit geldt zeker bij nachtwerk waar de mate van belasting sterk afhankelijk is van de voorwaarden waaronder het werk wordt verricht. Nachtwerk brengt immers risico's met zich mee voor de gezondheid en de veiligheid van werkenden. Hoewel de Atw niet van toepassing is op zzp'ers betekent dit niet dat zzp'ers onbeperkt mogen werken. Een zelfstandige moet zorgen voor de eigen veiligheid en die van anderen door zich veilig en verantwoord te gedragen. Levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid moeten worden voorkomen. Een zzp'er kan aansprakelijk worden gesteld als hij anderen in gevaar brengt met schade tot gevolg. Er ligt ook een belangrijke verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever. Het verder uitwerken van de verantwoordelijkheid in de keten op het gebied van gezond en veilig werken, voor zowel opdrachtgevers, opdrachtnemers als zzp'ers, vind ik belangrijk. Dit neem ik mee in de verdere uitwerking van de Arbovisie 2040, zoals eerder aan uw Kamer toegezegd.

Om meer zicht te krijgen op wat ProRail en de sector Railinfrastructuur doen om de veiligheid van alle werkenden, waaronder zzp'ers, te verbeteren heeft zowel met ProRail als met de veiligheidsorganisatie railAlert¹¹ een gesprek plaatsgevonden. ProRail geeft aan volledig achter de aanbeveling te staan van de OvV waarin staat dat de negatieve

⁶ Kamerstukken II 2024/25, 29 893, nr. 277.

⁷ Kamerstukken II 2024/25, 29 893, nr. 274.

⁸ Kamerstukken II 2023/24, 29 893, nr. 267

⁹ Kamerstukken II 2024/25, 29 893, nr. 278.

¹⁰ Alleen in bepaalde situaties en sectoren, zoals in het vervoer of in de mijnbouw, gelden er specifieke regels voor zzp'ers op basis van de Atw.

¹¹ De stichting railAlert maakt samen met de branche afspraken en regels en controleert deze om de veiligheid en gezondheid van werken aan het spoor te verhogen.

gevolgen van nachtwerk en overmatige werktijden voor zzp'ers moeten worden beperkt.

In de praktijk maken ProRail en railAlert bij hun veiligheidsbeleid geen onderscheid tussen eigen werknemers en zzp'ers. ProRail heeft laten weten er bij de inzet van hun opdrachtnemers (vaak vaste onderaannemers) als opdrachtgever op toe te zien dat zij hun verantwoordelijkheid nemen, ook verderop in de keten als het gaat om zzp'ers.

Samen met railAlert en aannemers werkt ProRail momenteel aan het verder terugdringen van de veiligheidsrisico's van werkenden aan of op het spoor. Zo werkt ProRail vanwege de risico's van nachtwerk voor de gezondheid en veiligheid samen met railAlert aan de reductie van nachtwerk voor alle werkenden, waaronder zzp'ers. Dit doen zij door nachten effectiever qua arbeidsinzet te benutten. Zo worden de nachtwerkperiodes verlengd waardoor minder nachten nodig zijn. Ook worden werkzaamheden waar dat kan verplaatst naar de dag. De spoorwegbranche stelt bovendien strikte eisen aan mensen die aan of op het spoor werken. Het gaat daarbij om taaleisen¹² en certificaten voor specifiek technisch werk.

Ook voorziet het Veiligheidsprogramma van railAlert voor alle werkenden in een uitgebreid pakket aan opleidingen en applicaties, met als doel het aantal veiligheidsincidenten op en rondom het spoor te verminderen. Een belangrijk onderdeel van dit veiligheidsprogramma is het Digitaal Veiligheidspaspoort (hierna: DVP) waar alle werkenden aan het spoor, waaronder ook zzp'ers, over moeten beschikken. Dit DVP registreert certificaten, trainingen en toetsen die de werkenden moeten behalen, maar ook bijvoorbeeld de minimale wettelijke rusttijd. Het DVP maakt controleerbaar of de werkende voldoende kennis heeft van de specifieke gevaren en risico's van het werken aan het spoor, zoals aanrijdgevaar. Dit wordt steeds op de locatie voor aanvang van het werk bij alle werkenden getoetst. Bovendien ontvangt de werkende bij aanvang een actuele instructie over de veiligheid en gevaren op de specifieke werkplek. Het DVP wordt vervolgens steeds opnieuw gescand, ter controle of de actuele risico's bekend zijn en of de werkende zich aan de rusttijden houdt. Dit geldt ook voor zzp'ers. Indien de veiligheidscoördinator ter plekke constateert dat iemand niet voldoende is uitgerust, wordt de toegang tot de werkplek tijdelijk onttrokken en moeten werkenden eerst rusten.

ProRail en railAlert hebben mij laten weten dat zij het belang onderkennen van een arbocatalogus en locatie specifieke RI&E's. Zo zal railAlert een hoofdstuk psychosociale arbeidsbelasting (inclusief nachtwerk) opnemen in de Arbocatalogus, met daarin afspraken over hoe zij de risico's van nachtwerk verder beperken. Deze afspraken gaan gelden voor alle werkenden, dus ook voor zzp'ers. Naar verwachting wordt het betreffende hoofdstuk nog dit jaar ter toetsing aangeboden aan de Arbeidsinspectie.

3. Asbest

In mijn brief van 23 september 2024¹³ heb ik uw Kamer geïnformeerd over de implementatie van de Asbestrichtlijn.¹⁴ Deze brief richtte zich met name op de vergunningplicht die is opgenomen in de nieuwe Richtlijn.

¹² Er zijn drie veiligheidstalen (Nederlands, Engels en Duits) voor het veiligheidsexamen. Anderstaligen mogen alleen met een Nederlands, Engels of Duits sprekende begeleider werken aan het spoor.

¹³ Kamerstukken II 2024/25, 25 834, nr. 197.

¹⁴ Richtlijn EU 2023/2668.

In deze brief informeer ik u over de stand van zaken van deze vergunningplicht en de verdere implementatie van de Asbestrichtlijn. Zoals toegezegd tijdens het Commissiedebat Gezond en veilig werken op 26 september 2024, ga ik voor zover nu mogelijk specifiek in op de beperking van de regeldruk die de Asbestrichtlijn met zich meebrengt.

3.1. Implementatie Asbestrichtlijn

Nederland heeft al strenge asbestregelgeving die in lijn ligt met het beschermingsniveau dat de Richtlijn vereist. Aan de belangrijkste wijziging van de Richtlijn, de verlaging van de grenswaarde, voldoet Nederland al. Ook heeft Nederland een certificeringsplicht voor bedrijven waarmee voor de meer risicovolle asbestverwijderingswerkzaamheden de toegang tot de markt is geregeld. Daarnaast geldt een verplichte persoonscertificatie voor de kwalificatie van werknemers die deze werkzaamheden verrichten.

Zoals ik heb aangegeven in de hiervoor genoemde brief, is het introduceren van een vergunningstelsel om deze markttoelating nader te regelen waartoe de Asbestrichtlijn ons verplicht, een verbetering van het huidige asbeststelsel. Hiermee wordt het gezond en veilig werken met de kankerverwekkende stof asbest verder gestimuleerd. Voor bedrijven die asbest verwijderen en sloopwerkzaamheden uitvoeren waarbij asbest aanwezig is, is het een ingrijpende wijziging, omdat zij dit niet meer mogen doen zonder een vergunning verleend door de Minister van SZW. Het vereist de nodige tijd om dit goed en zorgvuldig in te regelen.

3.2. Vorderingen tot nu toe

3.2.1. Het wetsvoorstel

Een belangrijke stap is de start van de internetconsultatie¹⁵ van het wetsvoorstel geweest op 18 februari jl., ter wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet. Parallel aan de internetconsultatie zijn de uitvoerings- en handhavingstoetsen uitgezet, o.a. bij de Arbeidsinspectie. In dit wetsvoorstel is de vergunningplicht opgenomen. Het regelt verder dat een lijst met vergunninghouders openbaar kan worden gemaakt en het maakt de inzet van de wet Bibob mogelijk. Ik verwacht dat het wetsvoorstel voor het zomerreces aan de ministerraad wordt aangeboden en in het najaar bij de Tweede Kamer wordt ingediend. De verdere uitwerking van de vergunningplicht wordt in de onderliggende regelgeving uitgewerkt en vervolgens via een wijzigingsbesluit in procedure gebracht.

In de toelichting bij het wetsvoorstel ben ik ingegaan op de gevolgen van de vergunningplicht. Daarbij zijn reeds gemaakte keuzes over de invulling van de vergunningplicht meegenomen in de berekeningen. Deze keuzes worden later in het besluit vastgelegd. Er zijn in de toelichting verschillende scenario's uitgewerkt voor de invulling van het bewijs van naleving, waarbij een afweging is gemaakt tussen de lasten en het gewenste effect. Er is gekozen voor het instrument van certificering als bewijs van naleving. Daarbij is ook het voornemen om te kijken of voor werkzaamheden met zeer geringe risico's kan worden volstaan met een ander bewijs van naleving dan certificering. In de procedure van het wijzigingsbesluit dat volgt zal ook een impactanalyse worden uitgevoerd. Ik ga verder in op de gevolgen van de Richtlijn onder het kopje «Beperken regeldruk».

¹⁵ Overheid.nl | Consultatie Wijziging Arbeidsomstandighedenwet in verband met een vergunningplicht voor bepaalde asbestwerkzaamheden.

3.2.2. Vergunningverlener

In mijn vorige brief heb ik uw Kamer laten weten dat de vergunningen moeten worden afgegeven door een bevoegde landelijke autoriteit. Ik heb met verschillende organisaties verkend waar we de vergunningverlening kunnen onderbrengen. Daaruit is één partij als beoogd vergunningverlener gekomen. Deze partij is onderdeel van mijn ministerie, te weten de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering (DSU). Daarmee voeren wij nu verdere gesprekken om te komen tot implementatie van deze uitvoeringstaak. Daarbij gaat het naast organisatorische zaken bijvoorbeeld ook om het vastleggen van wanneer een vergunning wordt verleend of geweigerd, dan wel geschorst of ingetrokken. Ook maken we afspraken over gegevensuitwisseling, bijvoorbeeld over het uitwisselen van toezichtsinformatie van toezichthouders met de vergunningverlenende instantie.

3.2.3. Certificering

De Richtlijn stelt als voorwaarde bij het aanvragen van een vergunning dat een bewijs van naleving wordt verstrekt.¹⁶ Dit bewijs van naleving zal worden ingevuld met een procescertificaat. De verschillende stakeholders zijn het erover eens dat het certificatieschema behorend bij het procescertificaat er anders uit moet komen te zien dan het huidige schema. Ik stel daartoe kaders op aan het certificatiestelsel, zowel aan het proces van de totstandkoming als aan de inhoud van het schema. Parallel daaraan heb ik de schemabeheerder Ascert gevraagd om alvast een werkgroep in te richten die het nieuwe certificatieschema kan voorbereiden.

3.2.4. Uitzonderingen

In de huidige regelgeving kennen we een aantal uitzonderingen op de asbestinventarisatie-, certificatie- en meldingsplicht. SZW was al langer voornemens deze uitzonderingen opnieuw te bekijken op nut en noodzaak, als vervolgstap na het doorvoeren van eerder voorgenomen wijzigingen in de regelgeving.¹⁷ Met de stakeholders bekijk ik wat de consequenties zijn van het niet meer in stand houden van deze uitzonderingen en werk ik aan oplossingen voor eventuele knelpunten binnen de ruimte die de Richtlijn biedt. Omdat deze uitzonderingen eveneens zijn opgenomen in regelgeving van de andere ministeries, is dit een gezamenlijke taak.

3.3. *Beperken regeldruk*

Zoals al aangegeven in mijn vorige brief brengt de vergunningplicht een toename van de regeldruk met zich mee. Ik beperk deze regeldruk zoveel mogelijk en wil ook op andere vlakken binnen het asbeststelsel waar mogelijk de regeldruk verminderen. Het uitgangspunt is dat we niet verder gaan dan waartoe de Europese Richtlijn ons verplicht, maar tegelijkertijd moeten de wijzigingen leiden tot een daadwerkelijk beter asbeststelsel. De implementatie moet recht doen aan de extra inspanningen die het vraagt van bedrijven.

3.3.1. Vergunningplicht

Om de lasten voor de vergunning zoveel mogelijk te beperken, worden geen leges in rekening gebracht en wordt een vergunning voor onbepaalde tijd verstrekt. In nader uit te werken specifieke gevallen kan

¹⁶ Het bewijs van naleving heeft betrekking op artikel 6 van de Richtlijn.

¹⁷ Kamerstukken II 2018/19, 25 834, nr. 150.

een vergunning echter ook voor bepaalde tijd worden verstrekt. De procedure voor de vergunningaanvraag richt ik zo eenvoudig mogelijk in.

Als een bedrijf bij de aanvraag de juiste documenten aanlevert en geen bezwarend toezichtsverleden heeft, kan de vergunning na een vrij eenvoudige beoordeling van de aanvraag worden verstrekt.

SZW hecht grote waarde aan een gezond ondernemersklimaat en een integere samenleving. Daarom zal gebruik worden gemaakt van de Wet Bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob). Een

Bibob-onderzoek kan daarmee onderdeel uitmaken van een vergunningsbeoordeling.

3.3.2. Risicogerichte aanpak

Om de regeldruk te beperken wil ik differentiatie aanbrengen binnen de verplichte certificering. De uitwerking hiervan is grotendeels gereed en is risico gebaseerd ingestoken. Dit betekent dat regels worden afgestemd op de daarmee gepaard gaande risico's. Bij kleinere risico's zal er minder inspanning benodigd zijn. Over de exacte uitwerking zal ik uw Kamer op een later moment informeren. Daarbij maak ik ook duidelijk welke werkzaamheden kunnen volstaan met een lichter bewijs van naleving dan een certificaat.

3.3.3. Aantal bedrijven

In het Commissiedebat Gezond en veilig werken op 26 september 2024 bleken zorgen te bestaan over het aantal bedrijven dat een vergunning moet aanvragen en de daarmee gepaard gaande toename van regeldruk. In het wetsvoorstel is ingeschat dat circa 2000 bedrijven een vergunning zullen aanvragen. Dit is echter niet op alle vlakken even goed in te schatten. Het aantal bedrijven dat een vergunning aanvraagt kan potentieel heel groot zijn. Alle bedrijven die asbest verwijderen moeten over een vergunning beschikken. Dit geldt dus ook voor partijen die zich niet hebben gespecialiseerd in het verwijderen van asbest. Zoals schilders die soms asbesthoudende beglazingskit verwijderen.

Ondanks de differentiatie zal het voor sommige bedrijven nog steeds te veel inspanning vergen om een vergunning aan te vragen. Zij kunnen ook de keuze maken deze werkzaamheden door een andere partij te laten uitvoeren. De verwachting is dat een groot deel van de bedrijven hiervoor zal kiezen. Ik ben voornemens om, zodra de differentiatie volledig is uitgewerkt, een onderzoek te laten uitvoeren om meer zicht te krijgen op het aantal bedrijven dat de werkzaamheden met asbest wil gaan of blijven uitvoeren.

3.3.4. Eenvoudige regelgeving

De huidige regelgeving op het gebied van asbest wordt als complex en versnipperd ervaren. Ik ben met de ministeries van VRO en I&W in gesprek over de mogelijkheden om dit te vereenvoudigen. Dit zou een beperking van de regeldruk op verschillende vlakken kunnen betekenen, zowel aan de zijde van het bedrijfsleven als de overheid. Daarbij wordt onder andere ook bekeken of de diverse verplichte meldingen meer kunnen worden samengebracht. Bij deze gesprekken is ook de VNG aangesloten en zijn verschillende toezichthouders nauw betrokken.

3.3.5. Minder ervaren toezichtsdruk

Gezond en veilig werken met asbest en goed toezicht daarop zijn cruciaal, zowel voor werknemers als voor de leefomgeving. De asbestsaneringsbranche ervaart echter een hoge toezichtsdruk door de verschillende toezichthouders in het speelveld.

Daarover zijn ook zorgen uitgesproken tijdens het laatste debat, waarbij is aangegeven dat signalen zijn ontvangen dat de toezichtsdruk tot een onwerkbaar situatie leidt en dat dit er zelfs toe kan leiden dat werknemers en bedrijven ermee stoppen. Dat is uiteraard niet de bedoeling.

We hebben de capaciteit om asbest te verwijderen hard nodig, maar tegelijkertijd moet er ook goed toezicht kunnen worden uitgeoefend. Daarom ben ik met de verschillende toezichthouders in gesprek om te komen tot een gezamenlijke aanpak van toezichthouders. Hiermee zou het duidelijker moeten worden welke partij precies waar toezicht op houdt en hoe dit toezicht efficiënt kan worden ingericht door onder meer een goede legitieme informatie-uitwisseling en inzet van de juiste maatregelen.

3.3.6. Betrokkenheid stakeholders

Ik heb u eerder aangegeven de betrokkenheid van de diverse stakeholders belangrijk te vinden. De klankbordgroep, waar ik in mijn vorige brief aan refereerde, komt ongeveer elke drie weken samen. Ik stel deze betrokkenheid enorm op prijs. De andere ministeries en de sociale partners zijn agendalid van de klankbordgroep. Er is in de afgelopen tijd ook gewerkt aan een communicatieplan om alle stakeholders te informeren over zaken die relevant zijn. Dit heeft onder meer geleid tot een periodieke nieuwsbrief, waarin bijvoorbeeld zaken als de internetconsultatie op het wetsvoorstel zijn aangekondigd. Daarnaast werk ik aan een implementatieplan, omdat ik het heel belangrijk vind dat er bijtijds in kaart wordt gebracht wat de verschillende wijzigingen voor de stakeholders betekenen en hoe wij ervoor kunnen zorgen dat zij straks goed kunnen werken met het gewijzigde asbeststelsel.

3.4. Planning

Zoals hiervoor beschreven heeft Nederland al strenge asbestregelgeving die in lijn ligt met het beschermingsniveau dat de Richtlijn vereist. Nederland voldoet al aan de verlaagde grenswaarde, maar bijvoorbeeld voor de markttoelating van bedrijven en de kwalificatie van werknemers zijn aanpassingen in de regelgeving nodig. Het is nu duidelijk dat het niet haalbaar is om op de formele implementatiedatum van 21 december 2025 op alle punten volledig te voldoen. Dat heeft te maken met de tijd die nodig is voor een zorgvuldige uitwerking in afstemming met de stakeholders, de benodigde toetsen en de juridische procedures om regelgeving op het niveau van de Arbeidsomstandighedenwet en het -besluit aan te passen. Bij de notificatie aan de Europese Commissie zal ik uiteraard aangeven op welke punten we al wel voldoen aan de Richtlijn en in welke mate.

Ik zet erop in om de overschrijding tot een jaar te beperken. Dat betekent dat de ambitie is om de gewijzigde regelgeving op 1 januari 2027 in werking te laten treden. Maar ook dat is nog een uitdaging, waarvoor veel werk moet worden verzet en veel afstemming nodig is. Eventuele vertragingen in regelgevingsprocedures en/of het opzetten en inregelen van de uitvoering leiden onherroepelijk tot een nog latere implementatie. Zoals hiervoor genoemd, verwacht ik dat het wetsvoorstel voor het zomerreces aan de ministerraad wordt aangeboden en in het najaar aan

de Tweede Kamer. Mijn verzoek aan uw Kamer is, voor zover enigszins mogelijk, de behandeling spoedig ter hand te nemen, rekening houdend met de krappe planning.

Ondanks de genoemde krappe planning vind ik het belangrijk om het asbeststelsel goed in te richten. Het doel is dat het asbeststelsel na deze wijzigingen voor langere tijd niet meer significant wordt aangepast en dat er geen discussies meer nodig zijn over de inrichting van het asbeststelsel. Het geeft rust voor marktpartijen om te weten waar zij in de toekomst aan toe zijn, zodat bijvoorbeeld ook kan worden geïnvesteerd in innovatie.

Dit is nodig vanwege de reeds jarenlange vooruitzichten op ingrijpende wijzigingen, waardoor de markt al langere tijd in onzekerheid verkeert.

Een goed werkend en gedragen asbeststelsel draagt ook bij aan een positievere beeldvorming over deze branche, wat onder andere belangrijk is omdat er werknemers nodig zijn die bereid zijn om dit werk te doen. Dit is tevens een goede aanleiding om mijn waardering uit te spreken voor de mensen die zich inspannen om onze samenleving asbestvrij te maken. Zij zorgen voor onze gezonde en veilige werk- en leefomgeving. Mijn inzet is dat zij dat zelf ook gezond en veilig doen.

4. Uitkomsten van het in kaart brengen van het risico op beroepsziekten voor uitzendkrachten

In het commissiedebat van 26 september 2024 heb ik u toegezegd¹⁸ het risico op beroepsziekten voor uitzendkrachten die werken met gevaarlijke stoffen in kaart te brengen. TNO heeft een korte analyse uitgevoerd op de samengevoegde bestanden van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022 en 2023. Daarbij is onder meer gekeken naar werknemers die werken met gevaarlijke of ongezonde stoffen. Het doel is om na te gaan of het aandeel uitzendkrachten met een door een arts vastgestelde beroepsziekte afwijkt van het aandeel voor alle werknemers.¹⁹ Ook is nagegaan of uitzendkrachten vaker dan gemiddeld alle werknemers aangeven behoefte te hebben aan aanvullende maatregelen als op het werk het risico van ongezonde stoffen aanwezig is.

In de NEA-enquête wordt aan de respondenten gevraagd of zij op het werk gevaar lopen op een ongeluk met gevaarlijke stoffen, of zij wel eens met of dichtbij stoffen werken die ongezond kunnen zijn, en of zij ermee in aanraking kunnen komen. Uitzendkrachten rapporteerden ongeveer even vaak als alle werknemers bevestigend op deze drie vragen.²⁰

Er zijn geen grote statistisch significante verschillen gevonden in het risico op een beroepsziekte tussen werknemers en uitzendkrachten die werken met gevaarlijke of ongezonde stoffen. Zo is voor prevalentie beroepsziekten geen (statistisch) verschil gevonden tussen uitzendkrachten en alle werknemers die wel eens met of dichtbij stoffen werken (15% respectievelijk 16%).

¹⁸ Toezegging bij Commissiedebat Gezond en Veilig Werken, 26 september 2024, TZ202410-089.

¹⁹ Hiervoor is gekozen omdat het aantal uitzendkrachten dat werkt met gevaarlijke stoffen voor een afzonderlijk jaar te laag is om het percentage uitzendkrachten met een beroepsziekte betrouwbaar te kunnen schatten. De hierna vermelde percentages zijn een gemiddelde over de jaren 2022 en 2023.

²⁰ Het aandeel werknemers respectievelijk het aandeel uitzendkrachten dat rapporteert op het werk gevaar te lopen op een ongeluk met gevaarlijke stoffen is 5% en 6%, het aandeel dat rapporteert wel eens met of dichtbij stoffen te werken die ongezond kunnen zijn is respectievelijk 24% en 25%, en aandeel dat wel eens met ongezonde stoffen in aanraking komt is respectievelijk 11% en 13%.

Wel geven uitzendkrachten vaker dan werknemers aan dat het nodig is dat werkgevers extra maatregelen nemen als het gaat om werken met ongezonde stoffen (28% van de uitzendkrachten en 20% van de werknemers).

Zoals ik heb toegezegd in het Commissiedebat van 26 september 2024 zal ik in de uitwerking van het onderdeel Ketenverantwoordelijkheid van de Arbovisie aandacht geven aan de werkinstructies voor uitzendkrachten die met gevaarlijke stoffen werken.

5. Tata Steel

Tijdens het mondelinge vragenuur op 10 december 2024 heb ik een aantal toezeggingen gedaan naar aanleiding van het bericht over het onderzoek van EenVandaag naar oversterfte bij Tata Steel Nederland (hierna: TSN).²¹

Uw Kamer vroeg mij hoe de onderzoeksgegevens van EenVandaag over oversterfte bij TSN in internationaal perspectief te plaatsen zijn. Ik heb TNO gevraagd hiernaar te kijken. Er zijn diverse onderzoeken gedaan in Nederland en andere Europese landen naar de sterfte onder werknemers in cokes- en ijzer- en staalproductie (hierna: staalproductie). Kanttekening hierbij is wel dat deze onderzoeken stammen uit de jaren '90 en begin 2000. Onderzoeken uit die jaren in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk wijzen over het algemeen op een hogere sterfte onder werknemers in de staalproductie dan onder de algemene bevolking. Het risico op overlijden door verschillende soorten kanker en luchtwegaandoeningen was destijds over het algemeen significant hoger dan onder de algemene bevolking. Op basis van de wetenschappelijke studies die door TNO zijn geëvalueerd, geeft TNO aan dat de sterfte in het verleden onder Nederlandse werknemers in de staalproductie niet afwijkt van die in andere EU-landen zoals Duitsland, het VK en Frankrijk in die tijd.

Op 20 maart jongstleden heb ik een werkbezoek afgelegd bij TSN. Tijdens dat werkbezoek heb ik, zoals ik heb toegezegd op 10 december 2024, met TSN gesproken over de uitkomsten van het onderzoek van EenVandaag. TSN heeft mij laten weten inmiddels zelf onderzoek te hebben gedaan naar de sterfte onder de eigen (oud) medewerkers. TSN heeft de sterfte onderzocht over de periode 1975–2010, onder mannen in de leeftijd van 18 tot 64 jaar. Dat is dezelfde onderzoeksgroep en -periode als het onderzoek van EenVandaag. De conclusie van dit onderzoek is ondersterfte van 13%. In het verlengde daarvan heeft TSN ook sterfte onderzocht tot en met het heden, onder (oud)medewerkers, mannen en vrouwen, over de jaren 1975 tot en met 2024. Ook dat onderzoek laat ondersterfte zien van gemiddeld 16%. Twee onafhankelijke deskundigen hebben de onderzoeken van TSN extern gevalideerd. TSN geeft aan in het onderzoek gebruik te hebben gemaakt van andere gegevens dan EenVandaag, namelijk data van het Pensioenfonds Hoogovens. De onderzoeken zijn om die reden niet goed met elkaar te vergelijken. Het is niet aan mij om daar uitspraken over te doen of conclusies aan te verbinden.

Met een maatwerkafpraak met TSN wil het kabinet de verduurzaming en het schoner worden van de staalproductie in de IJmond helpen realiseren. In deze maatwerkafpraak zet het kabinet in op het verminderen van de impact van TSN op de gezondheid van omwonenden én op die van werknemers en oud-werknemers. Deze vermindering van schadelijke

²¹ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/sterfte-onder-fabrieksarbeiders-tata-steel-blijkt-anderhalf-keer-zo-hoog-als-landelijk-gemiddelde-topje-van-de-ijsberg/>.

impact op de gezondheid moet bovendien goed gemeten en gecontroleerd worden. Een maatwerkafpraak bevat per definitie bovenwettelijke maatregelen.²² In het mondelinge vragenuur kwam ook aan de orde dat er op het terrein van TSN asbest aanwezig is. Er is geen asbestverwijderingsplicht. Wel moet de werkgever maatregelen nemen als de concentratie asbest in de omgeving vanwege de aanwezigheid van een asbesttoepassing te hoog is. Bij voorkeur wordt de asbesttoepassing dan weggehaald, maar dat is geen verplichting.

Aangezien het bij het nemen van dergelijke maatregelen gaat om een wettelijke verplichting voor de werkgever (in dit geval TSN), kan dit geen onderdeel zijn van de maatwerkafpraak met TSN.

De verantwoordelijkheid voor een gezonde en veilige werkomgeving ligt primair bij de werkgever. Werkgevers moeten schadelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk zoveel mogelijk voorkomen en beperken. De Arbeidsinspectie houdt risicogericht toezicht op de naleving van Arbowet- en regelgeving in Nederland en op de wettelijke verplichtingen die Seveso-inrichtingen hebben.

6. Testen op alcohol- en drugsgebruik

Ik heb besloten om geen wettelijke grondslag te creëren voor het testen van werkenden door werkgevers op het gebruik van alcohol of drugs. Hier zie ik om meerdere redenen onvoldoende onderbouwing voor. Een bijkomend voordeel vind ik dat de regeldruk voor bedrijven niet verder oploopt. Ik licht hieronder enkele zaken toe: de aanleiding voor dit besluit, het juridisch kader, het meest recente onderzoek waarop ik mij mede baseer en mijn inhoudelijke argumenten.

6.1. Aanleiding

Het is onacceptabel als werkenden op het werk onder invloed zijn van alcohol of drugs. Zij ondermijnen het veiligheidsgevoel op de werkvloer, terwijl zij ook verantwoordelijkheid dragen voor de gezondheid en veiligheid op de werkvloer, van zichzelf en anderen. Het is in Nederland echter niet toegestaan om werkenden te testen op het onder invloed zijn van alcohol en drugs.²³ VNO-NCW heeft in 2020 en 2021 een oproep gedaan aan J&V, SZW en de Tweede Kamer om het afnemen van alcohol- en drugstesten door werkgevers wel wettelijk mogelijk te maken. De toenmalige Staatssecretaris heeft in 2020 de Tweede Kamer gemeld dat wetgeving zou worden voorbereid voor het afnemen van alcohol- en drugstesten bij risicovolle functies. Op verzoek van voormalig Minister van Gennip is, na vragen in een commissiedebat (CD) over Gezond & Veilig Werken van 12 mei 2022, een onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek betrof de vraag in hoeverre het onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer voor veiligheidsproblemen zorgt en of alcohol- en drugstesten kunnen bijdragen aan het verhogen van de veiligheid. Het voorgenomen wetgevingstraject is, in afwachting van de uitkomsten van dat onderzoek, stopgezet.

Dit onderzoek is afgerond en de belangrijkste constatering van het onderzoek heb ik in september 2024 met uw Kamer gedeeld. Met deze brief reageer ik op de uitkomsten van dit onderzoek.

²² Kamerstukken II 2024/25, 29 826, nr. 233.

²³ Uitgezonderd zijn: boordpersoneel van vliegtuigen, schippers, loodsen, machinisten en chauffeurs van wegvoertuigen. Het testen in deze beroepen is strikt gereguleerd binnen het strafrecht. Zie: Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer.

Zoals ik uw Kamer heb toegezegd, heeft SZW meerdere gesprekken gevoerd met de sociale partners en hebben zij kunnen reageren op het onderzoeksrapport. Ook heb ik op uitnodiging van de werkgeversorganisaties en de brancheorganisatie van onder meer Seveso-bedrijven (Vereniging van Nederlandse Chemische Industrie, VNCI) tijdens een werkbezoek over het onderwerp gesproken met zowel leden van de bedrijfsleiding als van de ondernemingsraad van een groot Seveso-bedrijf.

6.2. Juridisch kader

In Nederland is het, uitgezonderd enkele specifieke beroepen²⁴, niet toegestaan werkenden te testen op het onder invloed zijn van alcohol en drugs.²⁵ Dit is vastgelegd in de Grondwet, als een inbreuk op de lichamelijke integriteit²⁶ en privacy en het recht op privéleven als vastgelegd in het Europees Verdrag voor Rechten van de Mens.²⁷

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever gehouden een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren.²⁸ De werknemer is verplicht om in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en naar vermogen zorg te dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.²⁹ Dat betekent dus: niet onder invloed zijn van middelen op het werk, ook niet door gebruik vóór werktijd. Daarbij moet de werknemer de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of gezondheid terstond ter kennis brengen aan de werkgever.³⁰ Dit gaat ook om het melden van de risico's en gevaren die voortkomen uit het onder invloed zijn van alcohol of drugs. Naast deze voorschriften uit de Arbeidsomstandighedenregelgeving gelden in het arbeidsrecht normen voor goed werkgeverschap³¹ en het instructierecht van de werkgever.³² Deze bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek bieden een werkgever de mogelijkheid contractueel het gebruik en de beschikbaarheid van alcohol en drugs te verbieden of te beperken. Verder kan de werkgever maatregelen nemen tegen werknemers die onder invloed van alcohol en drugs verkeren op de werkplek. Zo kan de werkgever een werknemer de toegang tot de arbeidsplaats ontfangen en disciplinaire maatregelen³³ treffen. In het uiterste geval is ontslag op staande voet mogelijk of ontbinding door de rechter op grond van verwijtbaar handelen door de werknemer. Hiernaast spelen ook het recht op het terrein van aanstellingskeuringen, het arbeidsovereenkomstenrecht en medezeggenschap een rol.

6.3. Onderzoek alcohol en drugs op de werkvloer

Tussen augustus 2023 en augustus 2024 hebben Panteia en vhp human performance in opdracht van SZW een onderzoek uitgevoerd naar alcohol en drugs op de werkvloer. Met het onderzoek wil ik antwoord krijgen op de vraag of: *«het onder invloed zijn van alcohol en drugs (AD) op de werkvloer zorgt voor veiligheidsproblemen en of AD-testen bij kunnen dragen aan het verhogen van de veiligheid»*.

²⁴ Uitgezonderd zijn boordpersoneel van vliegtuigen, schippers, loodsen, machinisten en chauffeurs van wegvoertuigen. Zie: Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer.

²⁵ Artikel 11 Grondwet.

²⁶ Artikel 10 Grondwet.

²⁷ Artikel 8 Europees Verdrag Rechten van de Mens.

²⁸ Artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet.

²⁹ Artikel 11 Arbeidsomstandighedenwet.

³⁰ Artikel 11 Arbeidsomstandighedenwet.

³¹ Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek.

³² Artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek.

³³ Artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek.

De belangrijkste constatering uit het onderzoek zijn:

- Bij alcohol- en drugsgebruik betreffen de gevolgen vooral verzuim (39%), een gevoel van ongemak of onveiligheid (29%), verslechterde werksfeer (27%), en incorrecte behandeling van derden (26%).
- De meerderheid van alle werkgevers met ervaring met alcohol en drugsgebruik van medewerkers geeft aan dat dit niet heeft geleid tot financiële schade (71%).
- Fysieke verwondingen en overlijdens worden niet of nauwelijks gerapporteerd.
- Er is een zeer beperkt aantal incidenten waarbij werkgevers en collega's een direct verband leggen tussen werkzaam onder invloed van alcohol of drugs en ongevallen of veiligheidsproblemen (in minder dan 2% van de organisaties). Het testen op gebruik van alcohol en drugs zal daarom waarschijnlijk voor de meeste organisaties geen of minimale veiligheidswinst opleveren.
- Er is bij het AD-beleid in bedrijven in algemene zin wel ruimte voor verbetering. Van de ondervraagde werknemers geeft ruim een derde (36%) aan dat de werkgever regels heeft over middelengebruik op het werk. Ook geven zij aan dat voorlichting ontbreekt (83%) en dat er geen vertrouwenspersoon beschikbaar is (70%). Het onderzoek geeft ook aan dat men elkaar op het werk vaker kan aanspreken op gedrag onder (vermoedelijke) invloed, en dit kan signaleren aan de leidinggevende of opzichter. Bijna 40% van de werkgevers gaat in gesprek met werknemers als zij vermoeden dat deze onder invloed zijn (38%) en 26% van de werkgevers ontsaagt een medewerker onder invloed de toegang tot het werk.

6.4. Argumenten voor mijn besluit

Het wettelijk mogelijk maken van AD-testen is complex en heeft grote gevolgen voor de rechten van mensen. Bij zo'n ingrijpende wijziging, waarbij er sprake is van inbreuk op de lichamelijke integriteit, moeten er zwaarwegende redenen zijn om dat te doen (proportionaliteit). Het probleem moet zeer groot zijn, de maatregelen moeten onbetwist zijn en andere mogelijkheden om het doel te bereiken moeten uitgeput of uitgesloten zijn. Het wettelijk mogelijk maken van alcohol- en drugstesten door de werkgever voldoet hier niet aan. Daar komt bij dat het introduceren van regelgeving op dit terrein zou leiden tot een verhoging van de regeldruk voor bedrijven die hiermee werken. Hieronder licht ik de argumenten nader toe voor mijn besluit om geen wettelijke grondslag te creëren voor het testen van alcohol en drugs op de werkvloer.

6.4.1. Omvang probleem beperkt

Op basis van het Panteia-onderzoek concludeer ik dat de ernst en omvang van het probleem niet groot genoeg is om een inbreuk op een nationaal en internationaal grondrecht te rechtvaardigen.

Het onderzoek geeft aan dat het om een zeer beperkt aantal incidenten gaat waarbij werkgevers en collega's een direct verband leggen tussen werkzaam zijn onder invloed en veiligheidsproblemen (in minder dan 2% van de organisaties). Dit is ook in lijn met het eerdere onderzoek van TNO en Trimbos.³⁴

³⁴ <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/R10959-ADM-en-werk.pdf>.

6.4.2. Veiligheidswinst van alcohol- en drugstesten beperkt

Het Panteia-onderzoek concludeert bovendien dat testen op gebruik van alcohol en drugs waarschijnlijk voor de meeste organisaties geen of minimale veiligheidswinst zal opleveren. Dit komt enerzijds doordat middelengebruik maar in minder dan 2% van de organisaties in verband wordt gebracht met veiligheidsincidenten. Anderzijds blijken testen lang niet altijd betrouwbaar.³⁵

6.4.3. Concrete maatregelen beschikbaar als alternatief voor testen

Hoewel de gevolgen voor de veiligheid beperkt zijn, kunnen alcohol en drugsgebruik wel degelijk ongewenste gevolgen hebben op de werkvloer (zie uitkomsten van het Panteia-onderzoek). Middelengebruik vraagt dan ook om maatregelen. Het goede nieuws is dat werkgevers hiertoe al over een concreet instrumentarium beschikken en dat de genoemde bestaande regelgeving toereikend is. Uit het Panteia-onderzoek blijkt ook dat bij AD-beleid in bedrijven nog ruimte is voor verbetering. Ik roep werkgevers daarom op om meer werk te maken van een goed AD-beleid, met inzet van de bestaande mogelijkheden. Daarbij gaat het onder meer om aandacht voor preventie en het gesprek op de werkvloer. Het is ook raadzaam om medewerkers met een alcohol- of drugsprobleem tijdig en adequaat hulp aan te bieden. Met een stevig AD-beleid hebben werkgevers de sleutel in handen om de ongewenste impact van middelengebruik op het werk tegen te gaan.³⁶ Werkenden op hun beurt moeten zich vanzelfsprekend houden aan de regels voor middelengebruik en elkaar aanspreken. Ook kunnen werkenden bij (een vermoeden van) middelengebruik door collega's melding maken bij de leidinggevende.

6.4.4. Problematiek bij flexibele arbeidskrachten in Seveso-bedrijven niet oplosbaar met aanpassing Arboregelgeving

Voor de Seveso-bedrijven willen testen op het onder invloed zijn van alcohol en drugs. Daarbij gaat het meestal om werkzaamheden tijdens een onderhoudstop, die veelal worden uitgevoerd door flexibele tijdelijk ingehuurde werkenden. Vaak zijn dit arbeidsmigranten die via «contracting» of uitzendbureaus worden ingezet. Het creëren van een wettelijke grondslag in de Arboregelgeving voor het testen van de eigen werknemers biedt dus geen oplossing voor deze problematiek in de Seveso-branchen.

Het is wel voorstelbaar dat het lastig is grip op verboden middelengebruik te krijgen als de inlenende bedrijven geen langdurige arbeidsrelatie met deze tijdelijke krachten hebben. Toch zie ik mogelijkheden voor de sector om passende verantwoordelijkheid te nemen voor een fundamenteel onderdeel van hun bedrijfsproces (de onderhoudstops). Zo kunnen zij zelf goed toezien op de tijdelijke werkzaamheden en afspraken maken met uitzendbureaus en ingehuurde krachten over het alcohol- en drugsbeleid op het bedrijf.

Seveso-bedrijven kunnen ook harde consequenties verbinden aan toekomstige opdrachten als uitzendbureaus er niet in slagen grip te krijgen op de problematiek. Het gaat om een wederzijdse afhankelijkheid, waarbij het voor de hand ligt dat de uitzendbureaus er veel aan gelegen is kwaliteit te bieden door een proactief alcohol- en drugsbeleid te voeren

³⁵ Zie pagina 19 van het Panteia-rapport Pvoor uitkomsten uit de literatuurstudie. Ook blijkt uit de recente nota Beleidsreactie op evaluatie van de Wet drugs in het verkeer dat in circa 35% van de afgenomen testen een persoon onterecht positief is bevonden.

³⁶ Artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet.

richting hun uitzendkrachten. Ik roep zowel de Seveso-bedrijven als de uitzendbranche op om hier meer werk van te maken.

6.4.5. Verzwaring van regeldruk

Een wettelijke grondslag voor AD-testen zou met de nodige waarborgen en voorwaarden gepaard gaan, om de inbreuk op de grondrechten van werkenden zo ver mogelijk te beperken. Gelet op de bestaande zeer strikt gereuleerde mogelijkheid voor bijvoorbeeld piloten en machinisten, zou dit een aanpassing van het strafrecht inhouden, en zouden speciale opsporingsambtenaren ingezet moeten worden. Deze strikte regulering zou in de praktijk veel vergen van bedrijven die testen, ook al zou testen op zich optioneel zijn.

Hoewel dit niet het hoofdargument is, vind ik het een bijkomend voordeel dat de regeldruk niet op deze wijze oploopt.

6.4.6. Ontbreken van breed maatschappelijke draagvlak

Op 13 januari 2025 hebben de onderzoekers in een technische briefing de sociale partners geïnformeerd over het onderzoek. Aansluitend hierop zijn gesprekken gevoerd waarin de sociale partners hun visie en standpunt hebben toegelicht. Uit deze gesprekken blijkt dat er geen breed maatschappelijk draagvlak is voor het afnemen van alcohol- en drugs-testen op het werk. Hoewel VNO-NCW en VNCI vóór zijn, wegen voor de landelijke vakbonden de aangedragen redenen om te testen niet op tegen de inbreuk op de lichamelijke integriteit en privacy. Dit gebrek aan overtuigend breed draagvlak wordt bevestigd in het onderzoek van Panteia.

6.4.7. Tot slot

Om werkgevers te ondersteunen bij hun preventieve AD-beleid, zal ik hen conform mijn eerdere toezegging de vernieuwde Handreiking ADM-beleid van het Trimbos Instituut aanbieden. Ik verwacht dat deze geactualiseerde handreiking later dit jaar beschikbaar komt.

7. Persoonlijke Gezondheidsomgeving

Een persoonlijke gezondheidsomgeving (hierna: PGO) is een app of website waarin burgers gratis hun medische gegevens van verschillende zorgverleners kunnen verzamelen. Ook kunnen burgers eigen gegevens over bijvoorbeeld hun bloeddruk of gewicht toevoegen of kunnen zij hun sportprestaties bijhouden.³⁷ Het PGO-stelsel wordt steeds verder ontwikkeld door het Ministerie van VWS en er sluiten steeds meer zorgverleners aan.³⁸ We zijn in gesprek met arbodiensten, VWS, beroepsorganisaties en sociale partners om de mogelijkheden te verkennen om het arbeidsgelateerde dossier van werkenden hierop aan te laten sluiten.

³⁷ Rijksoverheid: Waar kan ik een persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO) voor gebruiken? Link: Waar kan ik een persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO) voor gebruiken? | Rijksoverheid.nl.

³⁸ Zie ook het onderzoek «Aansluiting nieuwe sectoren bij MedMij. Een verkenning voor de haalbaarheid met PGO's voor de mondzorg, bedrijfsartsen en jeugdzorg». Link: Media overzicht - MedMij.

8. Arbobalans 2024

Eens in de vier jaar bied ik uw Kamer de Arbobalans aan.³⁹ De voorliggende Arbobalans 2024 van TNO beschrijft de stand van zaken en ontwikkelingen van de arbeidsomstandigheden en gezondheid van werknemers en zelfstandigen zonder personeel.⁴⁰ De publicatie gaat in op de kwaliteit van de arbeid en de effecten daarvan op de gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongevallen en het ontstaan van beroepsziekten. Voorts geeft de publicatie inzicht in het arbobeleid in bedrijven. De cijfers in de Arbobalans 2024 zijn voornamelijk afkomstig uit drie landelijke monitors en hebben grotendeels betrekking op 2023 en 2024.⁴¹

De ontwikkelingen betreffen de periode 2015–2024.⁴² Hierna worden enkele bevindingen nader belicht.

Bepaalde ontwikkelingen wijzen op vooruitgang:

- Het aandeel werkenden dat fysiek belastend werk doet zoals tillen, duwen en kracht zetten, neemt sinds 2015 iets af en er is sprake van een licht dalende trend in het percentage werkenden dat soms of regelmatig 's avonds of 's nachts werkt.
- Meer bedrijven voldoen aan de verplichtingen van de Arbowet dan in voorgaande jaren. Zo had ruim zes op de tien bedrijven (64%) een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) in 2024, in 2019 was dat nog minder dan de helft van de bedrijven (46%).
- In totaal heeft 80% van de bedrijven geregeld dat ze gebruik kunnen maken van de diensten van een bedrijfsarts of een arbodienst(verlener). Er is een dalende trend sinds 2014 in het aandeel bedrijven dat hiervoor niets geregeld heeft. In 2024 is dat 13% van de bedrijven. In 2014 was dat nog 17%.
- Preventie is van essentieel belang: 80% van de bedrijven heeft in 2024 ten minste één maatregel getroffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en verzuim te verminderen
- Iets meer dan een derde van de werkgevers (38%) geeft aan maatregelen te hebben getroffen gericht op het verminderen of wegnemen van arbeidsrisico's. Bedrijven zonder een RI&E geven minder vaak aan maatregelen te hebben getroffen om arbeidsrisico's te verminderen (26% versus 48% van de bedrijven met een RI&E).
- Een derde van de werkgevers (34%) ziet werkdruk als een belangrijk arbeidsrisico, gevolgd door lichamelijk zwaar werk (33%) en lang achter de computer werken (27%). De behoefte van werknemers aan (aanvullende) maatregelen tegen aanwezige arbeidsrisico's is met 48% het grootst bij werkdruk en werkstress, gevolgd door beeldschermwerk met 37%.

Op een aantal punten is meer aandacht nodig:

- Het percentage werknemers met een arbeidsongeval met tenminste één dag verzuim per jaar daalt niet verder en is in de periode 2015–2023 stabiel.

³⁹ TNO: Arbobalans 2024: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2024/>.

⁴⁰ In 2023 heeft TNO een korte update van de vorige Arbobalans 2020 uitgebracht.

⁴¹ De drie monitors zijn de Nationale (werknemers)Enquête Arbeidsomstandigheden van CBS en TNO, de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO) en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO en CBS). De cijfers zijn aangevuld met cijfers over dodelijke arbeidsongevallen (CBS), beroepsziekten uit zorgregistraties en ziektebelasting (RIVM) en gemelde beroepsziekten (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten).

⁴² De coronapandemie heeft (meestal tijdelijk) een effect gehad op uitkomsten. We kijken hier vooral naar (blijvende) ontwikkelingen over de hele beschouwde periode.

- Het aantal dodelijke arbeidsongevallen onder werknemers is wel afgenomen, maar nog altijd overlijden sinds 2020 elk jaar 25 werknemers door een ongeval op het werk.⁴³
- Burn-outklachten worden vaker gerapporteerd. Dit terwijl het aandeel werknemers met stressvol werk, de combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie, afneemt (van 18% in 2015 naar 15% in 2024). Bij zzp'ers ligt het percentage dat stressvol werk ervaart aanzienlijk lager (10%) en dit is vrij constant in de afgelopen jaren. Het aandeel werknemers dat burn-outklachten ervaart is toegenomen van 13% in 2015 naar 19% in 2023. Ook zzp'ers rapporteren in de loop der jaren deze klachten vaker (7% in 2015 en 11% in 2023).⁴⁴
- Het ziekteverzuim is toegenomen. Voor werknemers steeg het ziekteverzuim van circa vier van de honderd werkdagen in 2015 naar bijna vijf van de honderd werkdagen in 2023. De totale kosten van loonbetaling aan werknemers bedroegen in 2023 20 miljard euro. Van deze kosten komt ruim acht miljard door (deels of volledig) werkgerelateerd verzuim.

In de beschouwde periode nam het aandeel zzp'ers dat door ziekte niet kon werken toe. Het gemiddelde aantal dagen dat zzp'ers door ziekte niet konden werken nam toe van ruim drie op de honderd werkdagen in 2015 naar bijna vijf op de honderd werkdagen in 2023.

9. Aanbieding van de laatste incidentenanalyse (RIVM)

Sinds twintig jaar analyseert het RIVM incidenten die de afgelopen jaren door de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn onderzocht en rapporteert hier jaarlijks over. Hierbij gaat het onder meer over veiligheidsincidenten bij bedrijven die werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen. Deze bedrijven vallen onder de Seveso-paragraaf van de omgevingswetgeving (voorheen het Besluit risico's zware ongevallen 2015). Deze is mede gebaseerd op de Arbeidsomstandighedenwetgeving of de Arie-regeling (Aanvullende risico-inventarisatie en evaluatie) in het Arbeidsomstandighedenbesluit. De inzichten uit deze jaarlijkse analyses kunnen onder andere worden gebruikt voor de inspectie- en handhavingsstrategieën en door bedrijven om hun veiligheidsbeleid te verbeteren.

In 2019 heeft het RIVM een rapport gepubliceerd: «Vijftien jaar incidentenanalyse – Oorzaken, gevolgen en andere kenmerken van incidenten met gevaarlijke stoffen bij majeure risicobedrijven in de periode 2004–2018». Uit dit rapport bleek dat er in vijftien jaar beperkte veranderingen waren in incidenten en uitkomsten. In de jaren erna bleven de uitkomsten grotendeels gelijk. In 2024 is daarom besloten om te stoppen met de incidentenanalyses. Wel wordt gekeken hoe het RIVM deze inzichten beter onder de aandacht kan brengen bij bedrijven. Het leren van incidenten is een belangrijk onderdeel van het veiligheidsbeleid van bedrijven waarbij het primair aan de bedrijven zelf is. Het RIVM heeft nu de laatste jaarlijkse incidentenanalyse opgeleverd.

⁴³ Arbobalans 2024 is gebaseerd op cijfers van het Centraal Bureau Statistiek (CBS). Deze cijfers wijken af van de cijfers die de Arbeidsinspectie gebruikt, omdat het CBS een engere definitie dan de Arbeidsinspectie gebruikt, waardoor minder incidenten als een dodelijk arbeidsongeval worden gezien.

⁴⁴ Recent is de Kamer met de voortgangsbrief over het programma Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten geïnformeerd over de voortgang van de activiteiten bij het ondersteunen van werkgevers en werknemers bij het voorkomen en terugdringen van ongezonde werkstress. Kamerstukken II 2024/25, 32 793, nr. 825.

Deze analyse bevat een eindconclusie over twintig jaar incidenten-analyse⁴⁵. Al deze rapporten staan op de website van het RIVM. Het instituut geeft onder meer presentaties aan de sector over de uitkomsten.

Tot slot

In deze brief is een breed en divers scala aan onderwerpen binnen het beleidsterrein gezond en veilig werken aan bod gekomen. Voor al deze onderwerpen werk ik eraan om de arbeidsrisico's te verminderen. Het kabinet streeft tenslotte naar een significante daling van het aantal doden, zieken en ongevallen door werk. Ik vind het belangrijk dat iedereen zich blijft inzetten voor een gezonde en veilige werkomgeving.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel

⁴⁵ Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), Analyse van incidenten met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen 2024: Analyse van incidenten met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen 2024.