

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2764

Vragen van de leden **Smeulders** en **Renkema** (beiden GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de berichten dat mensen die niet thuis werken zich onveilig voelen op de werkvloer* (ingezonden 10 februari 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 18 mei 2021).

Vraag 1

Kent u de berichten «CNV-onderzoek: Nederlanders met vitaal beroep voelen zich onveilig op de werkvloer»¹ en «Niet-thuiswerkers ervaren steeds meer stress en zijn bang voor besmetting»?²

Antwoord 1

Ja, beide berichten zijn bij mij bekend.

Vraag 2

Wat vindt u ervan dat zoveel mensen bang zijn om besmet te raken en daar stress van ondervinden?

Antwoord 2

Werkenden moeten hun werk gezond en veilig kunnen uitvoeren. Angst om besmet te raken op de werkplek en daar stress van ondervinden is geen gezonde arbeidssituatie.

De werkgever heeft een verantwoordelijkheid en zorgplicht richting zijn werknemer. Zo ook wat betreft het risico op besmetting met het coronavirus. In die gevallen dat mensen bang zijn om besmet te raken en stress ondervinden, omdat de werkgever niet zorgt voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, is het van belang dat zij hierover het gesprek aangaan met hun werkgever, eventueel via de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad. Indien dit niet tot verbetering leidt, kan een melding worden

¹ Algemeen Dagblad, CNV-onderzoek: Nederlanders met vitaal beroep voelen zich onveilig op de werkvloer (<https://www.ad.nl/werk/cnv-onderzoek-nederlanders-met-vitaal-beroep-voelen-zich-onveilig-op-de-werkvloer~a851f712/>)

² NOS, Nieuwsuur, Niet-thuiswerkers ervaren steeds meer stress en zijn bang voor besmetting (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2367358-niet-thuiswerkers-ervaren-steeds-meer-stress-en-zijn-bang-voor-besmetting.html>)

gedaan bij Inspectie SZW. De Inspectie SZW kan in dat geval interventies inzetten richting de werkgever, zodat deze alsnog maatregelen neemt.

Vraag 3

Wat vindt u ervan dat ruim 40% van de mensen die niet thuis werken, te weinig bescherming ondervindt tegen het coronavirus op de werkvloer?

Antwoord 3

Er zijn de afgelopen tijd diverse onderzoeken uitgevoerd naar de gevolgen van corona op het werk. Naast de onderzoeken van FNV en CNV, heeft ook TNO gedurende de Corona-crisis drie zogenaamde NEACOVID metingen gedaan naar de gevolgen en naleving van de maatregelen op het werk. Net als de onderzoeken van CNV en FNV geven de TNO-metingen een beeld van de naleving op de werkvloer volgens werknemers. Uw Kamer is via een brief over de stand van zaken rondom thuiswerken op 30 april j.l. over de uitkomsten van de laatste TNO-meting geïnformeerd³.

Ondanks de verschillen in de uitkomsten van verschillende onderzoeken is duidelijk dat de werkomgeving een bron van mogelijke besmetting is. Uit het epidemiologisch rapport van het RIVM van 20 april bleek dat bij gemiddeld 15,2% van alle positief geteste mensen bij wie de besmettingsbron kan worden achterhaald, er een relatie is met de werkomgeving. Het blijft van belang dat werkgevers, samen met werknemers, aandacht houden voor gezond en veilig werken en maatregelen nemen om besmetting met het coronavirus te voorkomen.

Indien werknemers toch van mening zijn dat er ongezond en onveilig moet worden gewerkt, dan kunnen ze dit melden bij Inspectie SZW. Naast de actieve inspecties kan door middel van meldingen ook reactief worden opgetreden tegen werkgevers.

Vraag 4 en 5

Vindt u ook dat iedereen veilig moet kunnen werken en dit in deze tijden extra belangrijk is? Hoe gaat u ervoor zorgen dat iedereen veilig kan werken? Wat vindt u ervan dat er werkgevers zijn die bedrijfsbelang zwaarder lijken te wegen dan de veiligheid van hun werknemers? Bent u bereid werkgeverskoefels dan wel individuele werkgevers hierop aan te spreken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4 en 5

Bedrijfsbelang kan en mag niet zwaarder wegen dan de veiligheid van werknemers. De Arbeidsomstandighedenwet is er om dit te garanderen. Het niet naleven van de Arbowet kan leiden tot bestuurlijke boetes of bestuursdwang.

Door het risico op besmetting met het coronavirus is het belang van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden nog duidelijker geworden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij werkgevers en werknemers. De overheid faciliteert en licht voor en vormt het sluitstuk met toezicht en handhaving. Ik ben hierover continue in gesprek met zowel vertegenwoordigers van werkgevers als werknemers.

Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW nu voldoende mogelijkheden en capaciteit om hier flink op te controleren en te handhaven?

Antwoord 6

Op grond van de Arbowet heeft de werkgever een zorgplicht die inhoudt dat de werkgever de werknemer in staat stelt zijn werk veilig en gezond te doen. Dat houdt in dat de werkgever ook maatregelen moet nemen om het risico op besmetting met het coronavirus te voorkomen of te beperken. Als de Inspectie SZW constateert dat een werkgever onvoldoende maatregelen treft in verband met het coronavirus, heeft zij op basis van de Arbowet de bevoegdheid werkgevers aan te spreken op hun zorgplicht. Er wordt dan bijvoorbeeld een waarschuwing of eis tot naleving gegeven.

³ Kamerstuk 25 295, nr. 1172

Met de Wet tijdelijke maatregelen COVID-19 heeft de Inspectie SZW meer bevoegdheden gekregen om te handhaven. De inzet van de Inspectie is primair gericht op het verbeteren van gedrag en van de feitelijke werksituatie, zodat werkgevers een gezonde en veilige werkomgeving voor hun werknemers mogelijk maken. Het opleggen van een boete vormt het sluitstuk van deze interventies.

In 2021 draagt de extra capaciteit vanuit de ICF-middelen verder bij aan het herstellen van de balans tussen enerzijds ongevalsonderzoeken, klachten en meldingen en anderzijds preventieve inspecties op het domein van gezond en veilig werk.⁴ Over de ingezette capaciteit, resultaten en effecten van de inzet van de Inspectie SZW zal de Kamer nader worden geïnformeerd in het jaarverslag 2020 (mei 2021).

Vraag 7

Kan de Inspectie SZW meer controles gaan uitvoeren? Kan de inspectiecapaciteit tijdelijk worden opgeschroefd? In hoeverre heeft de Inspectie SZW de mogelijkheid om te handhaven op de RIVM-richtlijnen?

Zou het de handhaving helpen als deze worden opgenomen in de Arbowet?

Antwoord 7

De Inspectie SZW houdt risicogericht en programmatisch toezicht. Met de extra bevoegdheden in de Wet tijdelijke maatregelen COVID-19 kan de Inspectie SZW de werkzaamheden stilleggen wanneer een werkgever in ernstige mate niet de noodzakelijke maatregelen treft om de kans op besmetting met het coronavirus te voorkomen of te beperken. Aanvullend hierop is een tijdelijke aanvulling geregeld in het Arbobesluit. Deze aanvulling brengt verplichtingen met zich mee voor werkgevers die erop gericht zijn om een veilige arbeidsplaats te creëren voor werknemers. Het niet naleven van de verplichtingen in het Arbobesluit is direct beboetbaar.

Wanneer een werkgever onvoldoende maatregelen neemt om besmetting met het coronavirus te beperken of te voorkomen, kan er een melding worden gedaan bij de Inspectie SZW. De meldingen kunnen leiden tot opvolging en waar nodig tot een interventie. Recent is een tussenrapportage over de meldingen naar de Kamer gestuurd.⁵ Gelet op het grote maatschappelijke belang heeft de Inspectie SZW besloten tot aanpassing van de werkprocessen om de registratie, triage en follow up van meldingen met de juiste interventie in te regelen. Hierover is de Kamer eerder geïnformeerd.⁶ De afhandeling van coronameldingen heeft nog steeds prioriteit.

Ook in het Jaarplan 2021 van de Inspectie SZW is er rekening gehouden met de gevolgen van het coronavirus in de programmering.

Vraag 8

Wat vindt u van de suggestie van FNV-bestuurder Kitty Jong om wat minder productie te draaien, zodat mensen in de distributiecentra veilig kunnen werken? Bent u bereid om hierover met de sector in gesprek te gaan, zoals eerder ook is toegezegd rondom het thema nachtwerk?

Antwoord 8

Indien er niet gezond en veilig kan worden gewerkt door een te hoge productie, is het aan de werkgever om het werk zo te organiseren dat dit wordt opgelost. Ieder distributiecentrum is echter anders waardoor per situatie zal moeten worden beoordeeld wat en of een lagere productie inderdaad bijdraagt aan gezondere en veiligere arbeidsomstandigheden. Een productiesnelheid waarop het ene distributiecentrum goed functioneert, kan bij een ander distributiecentrum tot problemen leiden. Ik verwacht dat werkgevers en werknemers hierover onderling het gesprek met elkaar zullen voeren.

⁴ Kamerbrief bij het Jaarplan 2021. Kamerstuk 35 570 XV, nr. 12.

⁵ Tussentijdse rapportage meldingen Inspectie SZW, bijlage van Kamerbrief TNO cijfers thuiswerken. Kamerstuk 25 295 nr. 983.

⁶ Bijstelling van het Jaarplan 2020. Kamerstuk 35 300 XV, nr. 96.

Vraag 9

Hoe ziet u de rol van personeelsvertegenwoordiging omtrent veilig werken? Worden deze gesprekken op de werkvloer voldoende gevoerd? Hebben bijvoorbeeld ondernemingsraden voldoende invloed op protocollen die worden ingesteld en maatregelen die door bedrijven worden genomen?

Antwoord 9

Het is van belang dat het gesprek over gezond en veilig werken tussen de werkgever en werknemer gevoerd wordt. Dat kan eventueel via medezeggenschapsorganen als de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

In de brief van 6 mei 2020⁷ is uw Kamer geïnformeerd over de status van protocollen. Protocollen zijn van de werkgevers en werknemers zelf en gaan over veilig werken binnen een bedrijf of organisatie. Protocollen zijn van en voor sectoren en worden veelal opgesteld door de brancheorganisatie horend bij de sector.

Daarbij worden zij in veel gevallen ondersteund door de werkgeverskoepels VNO-NCW en MKB Nederland. Werknemers in de sector moeten worden betrokken, bijvoorbeeld via de vakbond(en), maar ook medezeggenschapsorganen zouden hier mogelijk een rol in kunnen spelen. Een door sectoren vastgesteld protocol is echter geen vervanging van de geldende wetten en regelgeving. Dit betekent dat een protocol niet in de plaats komt van de Arbeidswetgeving; die blijft onverminderd geldig. Voor meer informatie over de protocollen verwijs ik u ook naar de website van de rijksoverheid⁸.

Vraag 10

Ziet u nog andere mogelijkheden om gevoelens van onveiligheid bij werknemers weg te nemen?

Antwoord 10

Het is aan de werkgevers om hun zorgplicht op dit punt te vervullen en aan werknemers om bij gevoelens van onveiligheid hierover in gesprek te gaan met de werkgever. Indien dit het gevoel van onveiligheid bij werknemers niet wegneemt, dan kunnen zij te allen tijde een melding doen bij Inspectie SZW.

⁷ Kamerbrief: COVID-19 Update stand van zaken.

Kamerstuk 25 295, nr. 315

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/ondernemen-en-werken-in-coronatijd/protocollen>