

Vergaderjaar 2023–2024

**25 883**

**Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 501**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 september 2024

Recent zijn in opdracht van het Ministerie van SZW twee onderzoeken afgerond. Het gaat om twee belangrijke maatschappelijk thema's, namelijk een onderzoek over kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers en een onderzoek over alcohol en drugs op de werkvloer. In deze brief ga ik kort in op de twee onderzoeken. Op een later moment informeer ik uw Kamer nader over mijn aanpak op deze thema's. Daarnaast stuur ik u bij deze brief een analyse van het Validatie- en Innovatiepunt Asbest (VIP) en mijn reactie daarop.

*Kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers*

De huidige aanpak is onvoldoende toegesneden op nieuwe vormen van kinderarbeid zoals kidfluencing, familievloggers en mom- en dadfluencers. Om meer inzicht te krijgen in de problematiek en te komen tot mogelijke opties voor een passende aanpak voor deze vormen van kinderarbeid, hebben Panteia/VHP in opdracht van het Ministerie van SZW een onderzoek uitgevoerd.

Het rapport «Kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers» is zeer recent opgeleverd en geeft aan dat het door de omstandigheden waarin deze vormen van kinderarbeid plaatsvinden, complex is te komen tot een effectieve aanpak. Het rapport vraagt nadere bestudering. Daarbij geef ik u wel aan welke aanpak voor deze vormen van kinderarbeid ik in ieder geval verder ga verkennen.

De onderzoekers geven onder meer aan dat lastig is vast te stellen om hoeveel kinderen het nu gaat die zelf influencer of een (actieve) rol spelen in familievlogs of via mom-/dadfluencers. Duidelijk is wel dat het aantal de afgelopen jaren is toegenomen. Mijn verwachting is dat het aantal gelet op de populariteit van social media en influencing nog verder zal toenemen.

De nieuwe vormen van kinderarbeid brengen positieve aspecten voor het kind, maar kinderen lopen ook risico's. Vooral als het gaat om verdienmodellen, waarbij geen duidelijke afspraken zijn gemaakt met adverteerders of waarbij ouders afspraken maken en het kind een belangrijke rol heeft om die afspraken na te komen. Dit kan veel druk op een kind leggen met alle gevolgen van dien voor de emotionele ontwikkeling, privacy en tijd voor schoolwerk en sociale activiteiten.

Met de inzichten uit het onderzoek verken ik hoe dit soort verdienmodellen aan te pakken en vooral ook te voorkomen.

Daarbij is interessant hoe andere landen hiermee omgaan. Zoals ook uit het rapport blijkt, stelt Frankrijk kidfluencing in wetgeving gelijk aan cultureel en artistiek werk van kinderen. De Amerikaanse staten Californië en Illinois stellen dat als een kind een bepaald percentage in beeld komt, het een deel van de opbrengsten moet krijgen in een apart fonds voor het kind. Andere landen als het Verenigd Koninkrijk en België hebben dezelfde discussie als Nederland, waarbij België zich nu vooral richt op informatievoorziening en bewustwording.

Voor het gelijkstellen met cultureel en artistiek werk zoals Frankrijk heeft gedaan, vind ik een interessante optie die ik nader zal verkennen. Het als kind maken van online content of meedoen in online content van ouders of andere familieleden, lijkt veel op cultureel en artistiek werk. Tegelijkertijd zijn er zoals het onderzoek ook stelt verschillen. Het is minder georganiseerd dan cultureel en artistiek werk, de grens tussen hobby en werk is niet altijd duidelijk en het vindt voornamelijk plaats achter de voordeur. Hierbij is er vaak geen duidelijke werkgever en kunnen alleen de ouders toezicht houden. Dit maakt het complex om tot een aanpak te komen die ook handhaafbaar is.

De komende periode werk ik met de Arbeidsinspectie en andere ministeries aan een aanpak voor deze nieuwe vormen van kinderarbeid. Ik informeer uw Kamer hier na de zomer van 2025 over.

#### *Alcohol en drugs op de werkvloer*

In het commissiedebat van 5 december 2022 heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer toegezegd een verdiepend onderzoek uit te voeren naar alcohol en drugs op de werkvloer. Daarvoor heeft SZW in 2023 Panteia opdracht gegeven om onderzoek te doen. Het doel van dit onderzoek was nagaan of het onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer voor veiligheidsproblemen zorgt. En of alcohol- en drugstesten (AD-testen) bijdragen aan het verhogen van de veiligheid op de werkvloer. Het eerder aangekondigde wetgevingstraject is, in afwachting van dat onderzoek, stopgezet.

De belangrijkste constatering van het onderzoek zijn de volgende:

- Werkgevers in uiteenlopende sectoren geven aan dat een relatief klein deel van de medewerkers mogelijk onder invloed waren van alcohol of drugs. Gevonden percentages worden door experts beoordeeld als «niet weinig».
- Vooral grotere werkgevers rapporteren ervaring met alcohol en drugs bij werknemers, en met name werkgevers die gebruikmaken van tijdelijke inhuur. De onderzoekers geven aan dat voor deze groep bedrijven enkele incidenten grote gevolgen kunnen hebben.
- Hoewel het aantal schade- of letselincidenten beperkt is, heeft alcohol- en drugsgebruik belangrijke negatieve effecten op verzuim, op de werksfeer en samenwerking. Verder leidt het tot een verhoogd gevoel van onveiligheid.

- Veiligheidsproblemen door alcohol en drugs zijn zeer beperkt. Het gaat om een gering aantal incidenten waarbij werkgevers en collega's een direct verband vermoeden tussen werkzaam zijn onder invloed van alcohol of drugs en veiligheidsproblemen.
- Bij het voeren van het alcohol- en drugsbeleid (AD-beleid) is ruimte voor verbetering: het actiever uitdragen van het beleid ligt voor de hand.
- Werkgevers zijn verdeeld over de wenselijkheid van het inzetten van AD-testen. Er is beperkt draagvlak voor het invoeren van testen. Werkgevers vinden dat testen alleen in een breder beleid mogen worden ingezet.
- Er is geen sluitend bewijs dat testen op alcohol en drugs veiligheids-winst oplevert. Voor de meeste organisaties zal het om geen of minimale veiligheids-winst gaan. De roep om preventief te testen is wel hoorbaar bij bedrijven die gebruik maken van tijdelijk inhuurpersoneel. Een onderscheid maken in het testbeleid tussen personeel dat wordt ingehuurd en ander personeel lijkt echter niet wenselijk en wettelijk niet mogelijk.

Nu dit verdiepende onderzoek gereed is, zal afstemming met de sociale partners plaatsvinden. Naar aanleiding van het rapport ben ik in ieder geval voornemens om het Trimbos Instituut opdracht te verlenen de bestaande «Handreiking ADM-beleid» te updaten. Een beleidsreactie op de overige punten van het rapport volgt de eerste helft van 2025.

### **Stand van zaken innovatie asbest**

Zoals aangegeven in de brief van 21 december 2023 vormde het stimuleren van innovatie in de asbestsector een belangrijk onderdeel van de meerjarenaanpak die in 2018 is gestart.<sup>1</sup> In deze brief heeft mijn voorganger beschreven welke acties al zijn ondernomen om innovatie in de asbestsector te bevorderen. De oprichting van het onafhankelijke Validatie- en Informatiepunt Asbest (VIP) in 2020 vormde daarvoor een belangrijke mijlpaal.

Sinds de brief van december 2023 hebben VNG en Aedes gezamenlijk een verdiepende sessie georganiseerd op het thema innovatie op 17 april jl. Daarnaast heb ik het VIP gevraagd om een analyse uit te voeren naar de (on)mogelijkheden om de reikwijdte van het VIP, het beoordelen van veilige werkwijzen voor asbestverwijdering, uit te breiden. Op 12 juli 2024 heb ik deze analyse van het VIP ontvangen. Ik stuur deze analyse mee met deze brief. Het VIP ziet twee mogelijkheden voor uitbreiding van de reikwijdte, namelijk in het beoordelen van veilige werkwijzen voor het bewerken van asbesthoudende toepassingen dan wel het bewerken van asbesthoudend afval (recyclen). Ik wil het VIP deze ruimte geven voor (het beperkte aantal) bewerkingen die volgens de regelgeving zijn toegestaan. Wanneer bewerkingen aan asbest plaatsvinden, dan wil ik dat op de meest veilige manier kan gebeuren.

Met de brief van december 2023 heeft uw Kamer de analyse van het VIP ontvangen waarom asbestinnovaties achterblijven. Uit deze analyse en verschillende gesprekken met stakeholders komt naar voren dat de voornaamste belemmering die wordt ervaren de onduidelijkheid is over de nieuwe regelgeving. Het is voor bedrijven al meerdere jaren onzeker hoe de nieuwe regelgeving eruit komt te zien. Duidelijkheid is nodig om te weten of het loont om te investeren in innovatie. Daarom zet ik nu alle capaciteit in op het zo snel mogelijk implementeren van de Asbestrichtlijn

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 25 834, nr. 150

en het geven van deze duidelijkheid. Ik zal u op korte termijn verder informeren over de implementatie van de Asbestrichtlijn. De aandacht voor de regelgeving betekent dat ik het thema innovatie pas zal oppakken als de conceptregelgeving gereed is.

In de tussentijd organiseert het VIP zelf de eerste VIP-innovatiedag op 27 september aanstaande. Hiermee wil zij met betrokkenen bij het asbestwerkveld een impuls geven aan innovatie en nieuwe dynamiek creëren in het komen tot veilige en uniforme werkwijzen. Een zeer mooi initiatief dat hopelijk tot nieuwe ideeën leidt!

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