

Vergaderjaar 2012–2013

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 219**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 april 2013

Een goed stelsel voor gezond en veilig werken zorgt voor arbeidsomstandigheden, waarbij werkenden vitaal werkzaam en productief blijven en bedrijven concurrerend zijn. Dit was het vertrekpunt van het vorige kabinet bij het opstellen van haar visie op het stelsel voor gezond en veilig werken. Deze visie<sup>1</sup> is op 30 maart 2012 aan beide Kamers aangeboden.

De SER is gevraagd te adviseren over de wijze waarop partijen kunnen bijdragen aan de uitvoering van de beleidsagenda bij de visie<sup>2</sup>. Tot mijn genoegen heeft de SER op 21 december 2012 een unaniem advies vastgesteld<sup>3</sup>.

In het Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden op 28 november 2012 (Kamerstuk 25 883, nr. 216) heb ik reeds gezegd de visie van het vorige kabinet in grote lijnen te delen. Ik heb daarbij de nuance aangebracht dat zelfregulering voor mij geen doel op zich is. Meer zelfregulering is nuttig waar dat leidt tot betere arbeidsomstandigheden.

Het verminderen van regeldruk is een van de doelen van dit kabinet, maar mag niet ten koste gaan van de gezondheid en veiligheid van werkenden. Ik maak daarom per maatregel een afweging. In dit verband ben ik voornemens de ARIE-regeling<sup>4</sup> niet volledig te schrappen, maar in vereenvoudigde vorm te behouden.

In deze brief geef ik aan op welke wijze ik het advies van de SER betrek bij de uitvoering van de visie. Langs de lijnen van de kabinetsvisie volgt een korte weergave van het advies van de SER en mijn reactie daarop.

<sup>1</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 209

<sup>2</sup> Brief van 20 april 2012, kenmerk G&VW/VW/2012/5475

<sup>3</sup> SER, *Advies Stelsel voor gezond en veilig werken*, 21 december 2012 ([www.ser.nl](http://www.ser.nl))

<sup>4</sup> Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie, voor bedrijven met bepaalde hoeveelheden gevaarlijke stoffen.

## **1. Wet- en regelgeving: algemeen**

### *Kabinetsvisie*

De visie zet in op (verdere) vereenvoudiging en vermindering van (nationale) regelgeving. Het oogmerk is meer ruimte voor eigen invulling van de wettelijke zorgplicht door werkgevers in overleg met werknemers, een Europees level playing field, vermindering van gelddruk en een overheidsrol op kerntaken. De agenda bij de visie concretiseert dit met maatregelen als het pleiten voor Europese wetgeving naar Nederlands model en het activeren van zelfwerkzaamheid onder meer door het subsidiëren van de uitbreiding en implementatie van arbocatalogi door sociale partners.

### *SER-advies*

De SER pleit voor begrijpelijke regelgeving en het voortzetten van de verdeling daarvan over doelvoorschriften in het publieke en middelvoorschriften in het private domein. De raad vraagt meer duidelijkheid over de criteria die de Inspectie SZW hanteert bij de toetsing van arbocatalogi waarin private middelvoorschriften zijn opgenomen. Verder vraagt de raad aan de Inspectie om de afspraken die sociale partners in arbocatalogi maken, te respecteren.

### *Kabinetsreactie*

Ik ben het met de raad eens wat betreft de regelgeving en neem het initiatief om met sociale partners te spreken over vereenvoudiging. De steun van de raad voor meer doelvoorschriften en minder middelvoorschriften in de wetgeving sluit aan bij de lijn die, op advies van de SER<sup>5</sup>, met de wijziging van de Arbowet per 2007 is ingezet. Sindsdien streeft het kabinet naar concrete doelvoorschriften in de wetgeving waaraan waar mogelijk gezondheid- of veiligheidskundige (grens)waarden zijn gekoppeld. Ik zet deze koers voort.

Ik ga de criteria voor de marginale toets van arbocatalogi door de Inspectie SZW verduidelijken. De afspraken die sociale partners in arbocatalogi neerleggen zijn een belangrijk referentiekader voor het toezicht door de Inspectie SZW. De Inspectie respecteert deze afspraken, maar kan in individuele bedrijfssituaties optreden waar toepassing van zo'n afspraak naar het oordeel van de Inspectie tot overtreding van de wettelijke voorschriften leidt.

## **2. Wet- en regelgeving: grenswaarden**

### *Kabinetsvisie*

Een grenswaarde is een kwantitatieve norm voor een maximaal aanvaarde blootstelling aan een arbeidsrisico. Deze kan publiek (wettelijk) of privaat zijn. Werkgevers en werknemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's op het werk. Partijen kunnen afspraken maken over grenswaarden, goede praktijken, veilige werkwijzen en het gebruik van beoordelingsinstrumenten. Het systeem van grenswaarden stoelt in belangrijke mate op private grenswaarden, waarmee binnen bedrijven maatwerk mogelijk is. Het opstellen van *algemeen geldende* publieke grenswaarden is een intensief en tijdrovend proces voor zowel de wetenschap en het overleg tussen sociale partners. Publieke grenswaarden zijn er bijvoorbeeld voor het werken met geluid,

<sup>5</sup> SER, Evaluatie Arbowet 1998, 17 juni 2005

trillingen, straling en gevaarlijk stoffen. Bij het vaststellen van publieke voorschriften in het algemeen, en van grenswaarden in het bijzonder, hecht het kabinet aan een Europees gelijk en ambitieus beschermingsniveau.

### **Grenswaarden voor stoffen**

#### *SER-advies*

De raad ziet voor de toekomst vooral een grenswaardenstelsel dat bestaat uit uniforme Europese grenswaarden, dat recht doet aan een Europees level playing field. De raad stelt voor dat deskundigencommissies uit de lidstaten en het Scientific Committee on Occupational Exposure Limits (SCOEL) daartoe op korte termijn kunnen beginnen met het op elkaar afstemmen van de werkprogramma's.

De raad verzoekt aan het kabinet om een kwalitatieve en kwantitatieve inventarisatie en evaluatie van aantallen private en publieke grenswaarden. Ook vraagt de raad het kabinet om nu en in de toekomst inzicht te verschaffen in de ontwikkeling en toepassing van de zogeheten DNEL's (Derived No-Effect Levels) voortvloeiend uit REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) en in de relatie van deze DNEL's met de huidige grenswaarden. Verder verzoekt de raad om het zogeheten redelijkerwijsbeginsel op te nemen in de wet en doet de raad een voorstel voor aanpassing van het huidige systeem van grenswaarden, dat nog verdere doordenking en uitwerking behoeft.

#### *Kabinetsreactie*

In 2007 is in Nederland een aangepast grenswaardenstelsel ingevoerd, waarmee werkgevers en werknemers meer verantwoordelijk zijn geworden voor het veilig omgaan met gevaarlijke stoffen. De overheid stelt publieke grenswaarden vast als de EU dat vereist, bij hoog-risico stoffen en bij stoffen zonder eigenaar. Voor stoffen waarvoor geen publieke grenswaarde bestaat, moeten bedrijven/werkgevers zelf private grenswaarden vaststellen.

Ik ben verheugd te constateren dat de raad mijn beleid ten aanzien van grenswaarden voor gevaarlijke stoffen ondersteunt. Ik onderschrijf het uitgangspunt van de raad dat het grenswaardenstelsel voor de toekomst bestaat uit uniforme Europese grenswaarden, op basis van gezondheidskundige waarden. Als gezegd maak ik mij sterk voor Europese ambitieuze grenswaarden. Ik heb de Nederlandse deskundigencommissie, de Gezondheidsraad, gevraagd om in haar werkprogramma 2013 aandacht te besteden aan afstemming met het SCOEL.

Ik ga met de sociale partners in gesprek over de resultaten van de gevraagde onderzoeken en over het verduidelijken van het redelijkerwijsbeginsel in de regelgeving. Wat betreft het alternatieve plan voor implementatie van grenswaarden, wacht ik de verdere doordenking en uitwerking van de SER met belangstelling af.

### **Grenswaarden voor niet-stoffen**

#### *SER-advies*

De adviezen van de Gezondheidsraad laten zien dat het vaststellen van gezondheidskundig veilige grenswaarden voor niet-stoffen risico's zeer moeilijk is. De SER adviseert om als alternatief, waar mogelijk, gezondheidskundig onderbouwde risicoberekeningen als uitgangspunt te

gebruiken voor het vaststellen van grenswaarden. Sociale partners en overheid moeten zich samen buigen over de vraag wat een maatschappelijk aanvaardbaar risico is. Daarvoor moeten sociale partners en overheid samen eerst een afwegingskader ontwikkelen. Sociale partners bepalen vervolgens de prioritair arbeidsrisico's die in deze systematiek moeten worden opgepakt. De branches zijn volgens de raad aan zet om te zorgen voor uitwerking en operationalisering van de kaders in concrete richtsnoeren voor hun branches.

#### *Kabinetsreactie*

Voor het beheersen van risico's op het werk, volstaan in veel gevallen private grenswaarden. Als het om een Europese verplichting gaat of een groot risico waarvoor een algemeen geldende grenswaarde mogelijk is, ligt een publieke grenswaarde voor de hand. Ik wil deze lijn als uitgangspunt vasthouden.

Ik neem echter wel het voorstel van de raad over om in de gevallen waar een veilige drempelwaarde niet mogelijk is, maar er wel voldoende wetenschappelijke informatie is voor risicoberekeningen, een gezondheidskundig onderbouwde risicoberekening te gebruiken als uitgangspunt voor het vaststellen van grenswaarden. Ik ga in overleg met de sociale partners over een afwegingskader en de voorgestelde prioritering van arbeidsrisico's.

De verdere operationalisering van de reeds door de Gezondheidsraad uitgebrachte adviezen<sup>6</sup>, waarmee de motie Koopmans en Stuurman<sup>7</sup> is uitgevoerd, kan conform de hierboven beschreven aanpak worden vormgegeven. Ik zie naast normstelling, maar zeker wanneer een normstelling op basis van wetenschappelijk onderzoek niet mogelijk is, ook andere oplossingen in de adviezen van de Gezondheidsraad, zoals het ondersteunen van branches met een instrument om risico's te beoordelen en beheersen. Waar wenselijk en mogelijk wil ik initiatieven op dit vlak van sectorale sociale partners faciliteren.

### **3. Arbodienstverlening/bedrijfsartsen**

#### *Kabinetsvisie*

Verbeteringen in het stelsel van arbodienstverlening zijn mogelijk en nodig. Het preventiebeleid in arbeidsorganisaties behoeft versterking, de factor arbeid meer aandacht in de reguliere zorg, en de positie van de bedrijfsarts verbetering. Het kabinet faciliteert de preventiemedewerkers in bedrijven met kennis en een platform, ondersteunt het MKB op het gebied van vitaliteit en gezondheid met het actieplan Gezond Bedrijf, werkt aan een betere verbinding tussen de reguliere en bedrijfsgezondheidszorg en aan de ervaren knelpunten in de positie van de bedrijfsarts.

#### **Preventie**

##### *SER-advies*

De SER benadrukt het belang van preventie. De raad acht meer aandacht nodig enerzijds in arbocontracten voor preventie en de rol van de bedrijfsarts daarbij en anderzijds van de medezeggenschap voor de inhoud van arbocontracten.

<sup>6</sup> De gezondheidsraad heeft inmiddels rapporten opgeleverd over de arbeidsrisico's tillen, biologische agentia, beeldschermwerk, repeterende handelingen, valgevaar, krachtzetten/duwen/trekken, geknield/gehurkt/staand werk, hittestress en werkdruk.

<sup>7</sup> Kamerstuk 30 552, nr. 27

Het gebruik van een instrument voor risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zoals in de metaal zorgt voor bewustwording van risico's op de werkvloer, en moet breder toegepast worden in Nederlandse bedrijven. Ook stelt de raad voor om een persoonlijk budget voor scholing en vitaliteit fiscaal te faciliteren.

#### *Kabinetsreactie*

De raad legt sterk de nadruk op de *rol van de bedrijfsarts* bij preventie. Voor de duidelijkheid wil ik erop wijzen dat het primair de taak van de werkgever is om – in overleg met de werknemers – de preventie in het bedrijf vorm te geven. Deze moet zoveel mogelijk voorkomen dat werknemers schade oplopen door werk. De Arboret verplicht de werkgever zich daarbij te laten bijstaan door een aangewezen werknemer (preventiemedewerker) en een arbodienst of tenminste één van de volgende deskundigen: bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist, en arbeids- en organisatiedeskundige. Een werkgever is verplicht een bedrijfsarts in te schakelen voor verzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig-onderzoek en bij toegestane aanstellingskeuringen. De inschakeling van deskundigen is onderwerp van instemmingsrecht van de medezeggenschap.

De raad is van opvatting dat er in *arbocontracten* meer aandacht moet komen voor preventie, en dat er daarom meer voorlichting nodig is om het belang ervan bij werkgever en werknemer onder de aandacht te brengen. Deze voorlichting moet zich richten op de ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT). De raad beveelt aan het belang van goede arbodienstverlening en goede arbocontracten onder de aandacht te brengen, bijvoorbeeld via het Arboportaal. Ik neem dit advies over en zal via het Arboportaal informatie hierover verstrekken. Ik verwacht ten behoeve daarvan van werkgevers en werknemers goede voorbeelden van arbodienstverlening en arbocontracten.

De *risico-inventarisatie en evaluatie* speelt een belangrijke rol in het formuleren van een preventiebeleid in bedrijven. Ik erken met de raad het belang van digitale RI&E-instrumenten en draag middels het Steunpunt RI&E bij aan totstandkoming en implementatie ervan. Inmiddels zijn er zo'n 150 erkende sectorale digitale RI&E-instrumenten tot stand gekomen. Het kabinet heeft waardering voor de wijze waarop sociale partners in de metaalsector de RI&E operationaliseren en verbinden met de arbocatalogus. Deze aanpak activeert een goede en brede toepassing van de RI&E in de bedrijven. Ik onderschrijf de aanbeveling van de raad om dit initiatief geschikt te maken voor brede toepassing en zal met het Steunpunt RI&E bezien welke rol het Steunpunt hierbij kan spelen. Om de drempel voor het opstellen van een RI&E te verlagen, en de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de RI&E te vergroten, neem ik het initiatief om een RI&E-game te laten ontwikkelen.

In de *brede betekenis van preventie* stimuleert de overheid de gezondheid van werkenden met programma's als het Actieplan Gezond Bedrijf. Gezondheid is, naast mobiliteit en scholing, een van de pijlers voor duurzame inzetbaarheid.

Met het oog op een *beheersbaar zorgstelsel* in de toekomst, verbreedt de aandacht in het gezondheidsbeleid van «ziekte en zorg» naar «gezondheid en gedrag». Meer gezondheid draagt bij aan de kwaliteit van leven, participatie, vitaliteit, productiviteit, en is niet alleen een aspect van de zorg maar bijvoorbeeld ook van school, de wijk en het werk. De Minister en Staatssecretaris van VWS hebben bij de begrotingsbehandeling in december 2012 het Nationaal Programma Preventie (NPP) aangekondigd.

Ik trek samen met hen op om de factor arbeid daarin een duidelijke plek te geven. Omdat het van belang is dat ook de sociale partners en arbodienstverleners hier hun bijdrage aan leveren, zijn ze bij dit traject betrokken.

Over het door de SER genoemde *persoonlijk budget* wijs ik erop dat de overheid, in het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, een belangrijke ondersteunende rol speelt bij het stimuleren van investeringen in scholing en vitaliteit. Zowel in de loonsfeer als in de inkomstenbelasting bestaan hiervoor verschillende fiscale faciliteiten. Bijvoorbeeld de gerichte vrijstelling voor scholing en het onder voorwaarden onbelast ter beschikking stellen van ARBO-voorzieningen. Ook de werkkostenregeling biedt werkgevers de mogelijkheid om werknemers voorzieningen te bieden of kosten te vergoeden. Voor werknemers geldt dat per 1 januari 2013 de drempel waarboven scholingskosten in de heffing van inkomstenbelasting afgetrokken kunnen worden, is verlaagd naar € 250,-.

In het eerder genoemde Algemeen Overleg heb ik aangegeven de aanpak van *psychosociale arbeidsbelasting* als één van de grote uitdagingen te zien voor de komende periode. Bijvoorbeeld werkdruk wordt zowel door de werknemer als de werkgever in Nederland als meest voorkomende arbeidsrisico genoemd<sup>8</sup>. Ik heb de onderwerpen rondom psychosociale arbeidsrisico's daarom nadrukkelijk opgenomen in het Actieplan Gezond Bedrijf. Bij de initiatieven die voortvloeien uit het actieplan en de visie benadruk ik het belang van preventie van werkdruk. In de periode 2013–2015 participeert Nederland bovendien in het EU-programma «Promotion of mental health at the workplace». Nadruk in het programma ligt op de rol van stakeholders als de overheid, sociale partners en het veld bij het bevorderen van een effectieve aanpak door bedrijven van psychosociale arbeidsbelasting. In die lijn ontwikkel ik dit jaar een plan van aanpak voor psychosociale arbeidsbelasting in bedrijven.

### ***Positie van de bedrijfsgezondheidszorg op de lange termijn***

#### *SER-advies*

De raad gaat in haar advies uitvoerig in op de mogelijkheden voor verbetering van de bedrijfsgezondheidszorg en de relatie daarvan tot de reguliere zorg. De raad geeft bij wijze van voorbeeld twee scenario's voor de organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg op de langere termijn. Het eerste scenario houdt in dat een bedrijfsarts (ofwel arbeidsgeneeskundige) nauw samenwerkt met de huisarts. De huisarts kan bij arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten doorverwijzen naar de bedrijfsarts/arbeidsgeneeskundige. In dit verband wijst de raad naar het Deense model, waarbij de bedrijfsarts/arbeidsgeneeskundige fungeert als specialist. Het tweede scenario betreft het sectorale of branchegerichte model. De raad vraagt het kabinet te onderzoeken welke scenario's het meest tegemoet komen aan de door de raad geformuleerde uitgangspunten voor bedrijfsgeneeskundige zorg op de langere termijn. De raad geeft aan dat het wenselijk is om deze complexe materie nader te verkennen, en graag bereid te zijn zich in een vervolgadvisie hierover nader uit te spreken.

#### *Kabinetsreactie*

Ik onderschrijf het oordeel van de raad dat het hier complexe materie betreft. Om beter zicht te krijgen op de voor- en nadelen van deze materie heb ik een extern bureau gevraagd een aantal mogelijke scenario's in

<sup>8</sup> Bron: Arbobalans 2011.

beeld te brengen. De resultaten daarvan komen binnenkort beschikbaar. De scenario's zoals de SER die omschrijft zijn ook onderzocht. Deze twee scenario's die afzonderlijk, maar ook in samenhang kunnen worden uitgewerkt, spreken mij zeer aan. Ik zal gebruik maken van het aanbod van de SER om advies uit te brengen over de bedrijfsgezondheidszorg op langere termijn. De adviesaanvraag zal zich met name toespitsen op de twee genoemde scenario's, waarbij het kabinet ervan uitgaat dat de financiering van de huidige wettelijk taken van de bedrijfsarts door werkgevers wordt voortgezet. De SER zal deze vervolgadvisievraag nog voor het zomerreces ontvangen.

### ***Bedrijfsarts, arbeidsgeneeskundige kennis, melding beroepsziekten: aanbevelingen voor de korte termijn***

#### *SER-advies*

De raad vindt dat de bedrijfsarts onafhankelijk moet optreden en de privacy van werknemers in acht moet nemen. De toegang tot de bedrijfsarts en ook diens deskundigheid verdient verbetering. Het dreigende tekort aan bedrijfsartsen baart de raad zorgen. De raad pleit voor een betere samenwerking tussen reguliere en bedrijfsgezondheidszorg, en vraagt ook meer arbeidsgeneeskundige kennis in de opleiding van artsen en bij de Inspectie SZW. Uit oogpunt van kennis en deskundigheid ziet de raad voordeel in een branchegerichte inzet van bedrijfsartsen. Om de naleving van de meldingsplicht van beroepsziekten te verbeteren meent de raad dat aan bedrijfsartsen die niet melden een sanctie moet worden opgelegd. De raad verzoekt het kabinet te verkennen of de diagnostiek van beroepsziekten in het basispakket van de zorgverzekeringen kan worden opgenomen zonder dat dit leidt tot hogere kosten.

#### *Kabinetsreactie*

De SER wijst op een groot aantal punten die verbetering behoeven. In de brief van mijn ambtsvoorganger aan de Kamer van 28 september 2011<sup>9</sup> over de uitkomsten van het AStri-rapport zijn veel van die punten al aan de orde gekomen. De raad wijst op de mogelijkheid dat op langere termijn ingrijpendere aanpassingen nodig zijn. Ik schat in dat dergelijke aanpassingen een positief effect kunnen hebben op de huidige knelpunten als de toegankelijkheid, de onafhankelijkheid, de deskundigheid, de samenwerking tussen de reguliere- en de bedrijfsgezondheidszorg, en de aantrekkingskracht van het beroep.

Op de korte termijn zijn echter al verbeteringen gewenst. Ik heb de NVAB<sup>10</sup>, de OVAL<sup>11</sup> en de sociale partners opgeroepen om te voorzien in betere voorlichting en informatievoorziening over de bedrijfsarts, het voldoen aan het beroepsgeheim, het melden van beroepsziekten en het werven en opleiden van artsen. NVAB en OVAL hebben tot mijn genoegen initiatieven op deze punten genomen. Zo is bijvoorbeeld een Leidraad Bedrijfsarts en Privacy opgesteld. Verder stellen zij voorlichtingsmateriaal op voor werkgevers en werknemers over wat wel en niet mag als het gaat om gebruik van (medische) gegevens. In haar brief<sup>12</sup> van 14 januari 2013 meldt de OVAL een protocol op te stellen waarin de randvoorwaarden voor opslag van gegevens en beveiliging zijn opgenomen.

<sup>9</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 196

<sup>10</sup> Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB)

<sup>11</sup> Organisatie voor vitaliteit, activering en loopbaanbegeleiding (OVAL)

<sup>12</sup> OVAL, Handreiking gezond en veilig werken: scenario voor een goed werkend stelsel,

Wat betreft de dreiging van een tekort aan bedrijfsartsen stelt de raad voor om meer arboverpleegkundigen in te zetten. Dat lijkt mij een goede ontwikkeling, ook omdat dit al op korte termijn bijdraagt aan de capaciteit van de bedrijfsgezondheidszorg. Ik wijs erop dat wellicht ook andere deskundigen, zoals arbeidsdeskundigen of ergonomen betrokken kunnen worden.

De raad bepleit in de opleiding van alle artsen en van andere zorgverleners, zoals fysiotherapeuten en psychologen, meer aandacht te besteden aan de rol van arbeid voor de gezondheid van werkenden. Ik wil dit vormgeven door samen met de minister van VWS maatregelen te nemen voor meer aandacht hiervoor in de reguliere zorg. Dit betreft onder meer het inbedden van de factor arbeid in de zorgstandaarden middels een module arbeid. Als gemeld in mijn antwoorden op de Kamervragen van het lid Voortman<sup>13</sup> respecteer ik de autonomie van de opleiding. Ik ga wel samen met mijn collega van VWS in gesprek met organisaties van huisartsen over het belang van aandacht voor de relatie tussen werk en gezondheid.

De raad stelt dat bedrijfsartsen die beroepsziekten niet melden een sanctie moet worden opgelegd. Ik ben van mening dat dit niet wenselijk is omdat, zoals ook de OVAL in eerdergenoemde brief aangeeft, dit een onevenredig zware last bij de bedrijfsarts legt. Het lijkt bovendien ondoenlijk om aan te tonen dat een bedrijfsarts een beroepsziekte bewust niet heeft gemeld. De Inspectie voor de Gezondheidszorg en de Inspectie SZW gaan wel in 2013 onderzoek doen onder bedrijfsartsen, en artsen die weinig beroepsziekten melden wijzen op de wettelijke verplichting en het belang van de beroepsziektemelding. Het thema onderrapportage neem ik mee in de vervolgadvisaanvraag over de bedrijfsgezondheidszorg.

In mijn antwoorden op Kamervragen van het lid Voortman<sup>14</sup> heb ik aangegeven dat ik ten aanzien van de toegang tot de bedrijfsarts vooralsnog geen reden heb voor een wijziging van de regelgeving. De vormgeving van de deskundige bijstand in een bedrijf, en specifiek de toegang tot de bedrijfsarts, is een punt van overeenstemming voor sociale partners in het bedrijf en/of de bedrijfstak. Wel ben ik bereid de toeganke-lijkheid van de bedrijfsarts te betrekken bij het vervolgadvis over de bedrijfsgezondheidszorg.

Wat betreft de arbeidsgeneeskundige kennis bij de Inspectie SZW merk ik op dat deze kennis ingezet wordt bij de voorbereiding van inspectieprojecten en bij de ondersteuning van inspecteurs bij de uitvoering van actieve of reactieve toezichtstaken. Ik ben van mening dat de toegang van de Inspectie tot arbeidsgeneeskundige kennis, zoals die nu geregeld is bij ondermeer het NCVB, volstaat voor de ondersteuning van haar toezichtstaken.

Het verzoek van de Raad met betrekking tot de diagnostiek van beroepsziekten betrek ik ook bij de vervolgadvisaanvraag over de bedrijfsgezondheidszorg op de langere termijn.

### ***Persoonlijk dossier***

#### *SER-advies*

De raad stelt voor de (juridische) mogelijkheden van een persoonlijk dossier voor werknemer te onderzoeken.

<sup>13</sup> Kamervragen (Aanhangsel) 2012/13, 1223 (13 februari 2013)

<sup>14</sup> Kamervragen (Aanhangsel) 2012/13, 1223 (13 februari 2013)



### *Kabinetsreactie*

De gedachte van de SER over een persoonlijk dossier voor werkenden sluit aan bij de insteek van SZW om de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking te verbeteren. Een werkende krijgt hiermee een instrument in handen om beter regie te kunnen voeren over zijn eigen inzetbaarheid. Ik volg het advies van de raad en laat in samenspraak met mijn collega van VWS een onderzoek uitvoeren naar de haalbaarheid van een persoonlijk dossier. Bij dit onderzoek betrek ik naast VWS ook relevante belangenorganisaties, waaronder werkgevers- en werknemersorganisaties.

## **4. Zelfwerkzaamheid en verhaalsmogelijkheid werkenden**

### *Kabinetsvisie*

De overheid legt in haar beleid meer nadruk op de verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers voor gezond en veilig werken. Het kabinet roept sociale partners op compensatie van schade door werk beter te regelen.

### *SER-advies*

De SER benadrukt de cruciale rol van sectoren en branches voor effectief arbobeleid en pleit voor behoud van ruimte voor zelfregulering door sociale partners.

Voor de verbetering van de procedures voor verhaal van werkgerelateerde schade ziet de raad voor de korte termijn mogelijkheden in gespecialiseerde rechters en voor de lange termijn een verkenning van een verplichte directe verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.

### *Kabinetsreactie*

Goede arbeidsomstandigheden worden gerealiseerd in bedrijven en vergt maatwerk. Werkgevers, werknemers en hun organisaties geven invulling aan arbeidsomstandigheden op maat. Dat verwacht ik ook van hen. Ik constateer dat er al veel gebeurt en beschouw dat als zeer waardevol. Ik reken er op dat sociale partners initiatieven blijven ontplooiën om de geboden ruimte optimaal te benutten.

Ik onderzoek in overleg met mijn collega van VenJ en de Raad voor de rechtspraak op welke wijze de procedure voor verhaal van werkgerelateerde schade kan worden verbeterd, waarbij specialisatie als een van de mogelijkheden wordt meegenomen.

Verder laat ik mij inhoudelijk adviseren door deskundigen over de door de raad voorgestelde directe verzekering. Ik herhaal de oproep aan sociale partners om in cao's afspraken te maken om getroffen in geval van werkgerelateerde schade op gepaste wijze te compenseren voor de schade.

## **5. Toezicht**

### *Kabinetsvisie*

Strikte naleving van regels en waar nodig een stevige aanpak bij niet-naleving is een onontbeerlijk sluitstuk van een goed functionerend arbostelsel. Het kabinet gaat uit van vertrouwen en geeft ruimte aan burgers en bedrijven om afspraken te maken. Misbruik van deze ruimte wordt door het kabinet stevig aangepakt.

Het actieve toezicht op arbeidsomstandigheden wordt, in samenhang met de mate van zelfregulering, selectiever.

### *SER-advies*

De raad onderschrijft de visie van het kabinet dat adequaat toezicht en handhaving essentieel is voor een goed functionerend arbostelsel. De raad uit haar zorgen over de huidige omvang en deskundigheid van de Inspectie SZW. Met name in sectoren, branches en bedrijven met majeure risico's moeten regelmatig inspecties plaatsvinden. Tot slot hecht de raad aan een zichtbaar en goed functionerend meldpunt voor klachten

### *Kabinetsreactie*

Ik ben het met de raad eens dat adequaat toezicht, zowel kwalitatief en kwantitatief, een onmisbaar sluitstuk is van een goed functionerend arbostelsel.

De Inspectie SZW investeert veel in kennis bij inspecteurs. Om inspecteurs beter op de specifieke omstandigheden in een sector voor te bereiden en in staat te stellen maatwerk te leveren wordt het projectmatig werken versterkt. Projecten in een sector worden zoveel mogelijk door dezelfde inspecteurs uitgevoerd. Vanwege de snelle en brede inzetbaarheid voor het «reactieve werk» zijn inspecteurs regionaal in plaats van sectoraal georganiseerd.

Wat de omvang van de Inspectie SZW betreft wijs ik er op dat in het Nederlandse stelsel veel partijen bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De Inspectie SZW vormt het sluitstuk van het stelsel. Onderzoek laat zien dat dit stelsel in de Europese context tot goede resultaten leidt. Dit gezegd hebbende herhaal ik mijn toezegging tijdens de begrotingsbehandeling in december 2012 dat ik de resultaten van een door mijn ministerie op te stellen businesscase afwacht alvorens te besluiten over aantallen inspecteurs. Hierover wordt de kamer te zijner tijd geïnformeerd. Overigens is de slagkracht van de Inspectie SZW met de fraudewet vergroot en wordt langs meerdere, vooral digitale, wegen gewerkt aan het vergroten van de bereikbaarheid, zichtbaarheid en effectiviteit van de Inspectie SZW.

### **Tot slot**

Een goed werkend stelsel voor gezond en veilig werken is van groot belang voor werkgevers, werknemers en de Nederlandse samenleving. De SER onderstreept dat in haar advies en doet aanbevelingen ter verbetering van dit stelsel. In deze brief heb ik aangegeven hoe ik met deze aanbevelingen om ga.

Ik deel graag opvattingen en ervaringen met de partijen in het stelsel. De SER staat positief tegenover de voornemens over informatie- en kennisuitwisseling. Ik organiseer daartoe periodiek een forum om met partijen van gedachten te wisselen over actuele thema's. Een eerste bijeenkomst van dit forum voorzie ik voor de zomer. Daarbij is de aanpak van werkdruk, dat veel werknemers en werkgevers ervaren als een groot arbeidsrisico, wat mij betreft een eerste prioriteit.

Ik heb er alle vertrouwen in dat we in deze kabinetsperiode met de inzet van alle partijen in het stelsel en langs de lijnen van de visie en het SER-advies, forse stappen kunnen zetten naar een stelsel voor gezond en veilig werken waarin alle werkenden duurzaam inzetbaar en productief zijn.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher