

Vergaderjaar 2019–2020

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 372

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 januari 2020

Meerjarenplan verbetering naleving RI&E

Elk jaar overlijden circa 4100 mensen door arbeidsongevallen of beroepsziekten. Dit aantal moet omlaag. Het is daarom van groot belang dat werkgevers te allen tijden inzicht hebben in de aanwezige risico's op de werkvloer, zodat zij op basis daarvan een gedegen arbobeleid kunnen vormgeven. Het lage nalevingspercentage van de verplichte Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), met name onder het midden- en kleinbedrijf (MKB), laat echter zien dat op dit vlak nog altijd de nodige ruimte voor verbetering aanwezig is. Daarbij is het van belang dat de kwaliteit van de RI&E verbetert bij de bedrijven voorts voldoen aan de verplichting.

De problematiek rondom de naleving van de RI&E is niet slechts een fenomeen van de laatste jaren. Er is een forse inspanning nodig om de naleving van de RI&E substantieel te verbeteren. Enerzijds zet ik in op het verhogen van de bekendheid van de RI&E-plicht en het verbeteren van de ondersteuning aan bedrijven, anderzijds werk ik toe naar een intensiever handavingsregime. De Inspectie SZW is hiervoor een pilot «administratieve handhaving» gestart om in de toekomst alle bedrijven op afstand te kunnen controleren op de aanwezigheid van de RI&E. Ik wil werkgevers in staat stellen hun verantwoordelijkheid te nemen. Tegelijkertijd kunnen werkgevers die niet voldoen aan de verplichting concrete consequenties verwachten. Indien tijdens inspecties wordt vastgesteld dat er geen RI&E is wordt overeenkomstig het eerder aangescherpte sanctioneringsbeleid gehandhaafd¹.

Zoals toegezegd tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden en Handhaving van 5 september jl. informeer ik u in deze brief over het meerjarenplan verbetering naleving RI&E 2020–2023 (Kamerstuk 25 883,

¹ Kamerbrief 12 juli 2019, Kamerstuk 25 883, nr. 353.

nr. 361). Eerst zal ik kort ingaan op de context van de problematiek. Vervolgens geef ik een toelichting op de totstandkoming en uitvoering van het plan.

Context problematiek

Opeenvolgende monitors over gezond en veilig werken laten zien dat de naleving van de RI&E kwantitatief en kwalitatief tekort schiet². Minder dan de helft van alle bedrijven heeft een RI&E. Dit zijn vooral de grotere bedrijven met meer werknemers. Dit betekent dat circa 80% van de werknemers werkt in een bedrijf met een RI&E³. Van deze bedrijven die voldoen aan de verplichting heeft volgens de Inspectie SZW slechts een klein deel alle belangrijkste risico's geïnventariseerd⁴.

Het lage nalevingspercentage wordt veroorzaakt doordat met name kleine bedrijven (tot 50 werknemers) vaak geen RI&E hebben. Deze groep vormt een groot aandeel van het totaal aantal bedrijven⁵. Van de bedrijven die niet voldoen aan de RI&E-plicht is de helft niet op de hoogte van de wettelijke verplichting.

De situatie in Nederland is overigens hierin niet uniek. De monitor van het Europees Agentschap laat zien dat meerdere landen een soortgelijke problematiek kennen met betrekking tot de naleving door het MKB van de verplichting uit de Europese Kaderrichtlijn⁶.

Ik heb een verkennende analyse laten uitvoeren naar de knelpunten in de praktijk bij bedrijven die over een RI&E beschikken. Het betreffende rapport is bijgevoegd bij deze brief⁷. Uit de analyse blijkt dat vooral kleine werkgevers knelpunten ervaren bij kwalitatief goed uitvoeren van de wettelijke verplichting.

Een belangrijk knelpunt is dat de informatievoorziening niet als laagdrempelig en eenduidig wordt ervaren. De informatie wordt versnipperd aangeboden via verschillende kanalen (zoals het Steunpunt RI&E, het Arboportaal maar ook andere (commerciële) partijen). Een ander knelpunt heeft betrekking op de beschikbare (branche) instrumenten om werkgevers te ondersteunen bij het voldoen aan de RI&E-verplichting. De instrumenten zijn enerzijds niet altijd gebruiksvriendelijk (te omvangrijk) en anderzijds soms van onvoldoende kwaliteit.

Betrokken partijen in het veld hebben een vergelijkbare problematiek geschetst. Aanvullend kwam naar voren dat slechts in beperkte mate instrumenten beschikbaar zijn voor bedrijven die niet zijn aangesloten bij brancheorganisaties.

Uit de analyse komen verder aandachtspunten rondom de advisering en toetsing van de RI&E. Er wordt bijvoorbeeld onduidelijkheid ervaren over de status van en de criteria voor de verplichte toetsing door een in de wet daartoe aangewezen deskundige.

² Zie de Arbobalans (publicatie van TNO) en Arbo in bedrijf (publicatie van Inspectie SZW).

³ Kamerbrief van maart 5 maart 2019, Kamerstuk 25 883, nr. 342.

⁴ Van alle bedrijven die voldoen aan de RI&E-verplichting heeft 27% van de bedrijven, volgens de Inspectie SZW, alle belangrijke risico's geïnventariseerd. Kamerbrief Capgemini «Onderzoek naar de praktijk van omgang met beroepsmatige blootstellingen-/gezondheidsgegevens», Kamerstuk 25 883, nr. 327.

⁵ Zie open data CBS: circa 1600 grote bedrijven (250–500 werkzame personen) en circa 300.000 kleine bedrijven (2 tot 100 werkzame personen).

⁶ De Europese bedrijven enquête naar nieuwe en opkomende risico's (ESENER 2) van European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

⁷ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Uitvoering meerjarenplan 2020–2023

Met het RI&E-meerjarenplan 2020–2023 wil ik een flinke inspanning leveren om langs drie lijnen de naleving van de RI&E te verbeteren. Ik kies voor een gefaseerde uitvoering van het plan. De eerste twee jaar ligt de prioriteit op het verhogen van het aantal bedrijven met een RI&E en het bevorderen dat werkgevers in staat zijn op een goede manier de risico's te inventariseren. Dit jaar worden voortvarend stappen gezet om deze resultaten te bereiken. De uitkomsten en geleerde lessen van de eerste fase vormen input voor de concrete invulling van de volgende jaren. Met deze fasering is er flexibiliteit om indien nodig interventies bij te sturen. Gaandeweg de uitvoering van het plan komt de focus steeds meer op het bevorderen dat werkgevers in staat zijn planmatig de risico's te beheersen. Het gaat dan om het bepalen en uitvoeren van de passende maatregelen. De RI&E mag namelijk geen papieren tijger zijn.

Ik sta voor een innovatieve en gezamenlijke aanpak. Er wordt gewerkt via de methode van «*design thinking*». Hierin ligt de focus op het stapsgewijs ontwikkelen, testen en uitvoeren van interventies die aansluiten op het gedrag en behoefte van de zogenaamde «eindgebruiker» (de werkgever én de werknemer). Daarbij is samenwerking met partijen van groot belang. Samen met diverse partijen is het meerjarenplan voorbereid. Nieuw aan de werkwijze is dat naast sociale partners, brancheorganisaties, de Inspectie SZW en arboprofessionals ook andere partijen betrokken zijn, zoals het Ondernemersplein en het Verbond van Verzekeraars.

Tijdens netwerkbijeenkomsten en werksessies is gewerkt aan oplossingsrichtingen voor het verbeteren van de naleving van de RI&E. In de laatste werksessie heeft een multidisciplinair team in een zogenaamde «*design sprint*» een week onafgebroken gewerkt aan een advies voor het bereiken, motiveren én ondersteunen van kleine ondernemers in het kader van de RI&E. Daarbij is een eerste prototype-instrument gemaakt en getest bij ondernemers. Dit instrument helpt kleine ondernemers die voor het eerst een RI&E maken. Het advies en het instrument vormen belangrijke bouwstenen voor de eerste fase van het meerjarenplan.

Communicatie

Allereerst moet de bekendheid van de RI&E-plicht onder kleine bedrijven sterk omhoog. Samen met betrokken partijen ontwikkel ik een gerichte campagne die qua vormgeving en tijdspad is toegesneden op de omvangrijke en veelal lastig te bereiken groep werkgevers. Daarbij gaan we kanalen benutten die de ondernemer nu al gebruikt in zijn dagelijkse bedrijfsvoering. Dat kan bijvoorbeeld de financieel adviseur of boekhouder van de ondernemer zijn.

De campagne wordt op dit moment voorbereid en moet starten in het tweede kwartaal van dit jaar bij de sectoren en branches waar de naleving het meeste achter blijft. Hierbij wordt gedacht aan horeca en financiële dienstverlening.

De campagne wordt de komende jaren stapsgewijs uitgevoerd waarbij aandacht is voor opvolging van de campagne onder de doelgroepen die bekend zijn met de verplichting en het belang van het kwalitatief goed uitvoeren van de verplichting. De effecten van de campagne worden gemonitord voor het eventueel bijstellen van de strategie.

Toepassing

Ten tweede moeten werkgevers die op de hoogte zijn van de RI&E-plicht ook in staat zijn op een goede manier te voldoen aan de verplichting. Ik bevorder dat knelpunten worden weggenomen rondom de informatie-

voorziening en beschikbare instrumenten die helpen bij het maken van een RI&E.

In eerste instantie richt ik mij op de ontwikkeling van een aanpak voor kleine bedrijven die niet zijn aangesloten bij brancheorganisaties en voor het eerst starten met een RI&E. Hiervoor start een pilot het tweede kwartaal van dit jaar. Met de opbrengsten van de eerder genoemde *design sprint* wordt een vernieuwde digitale omgeving van het Steunpunt RI&E ontwikkeld waarin een gebruiksvriendelijk instrument wordt aangeboden die is toegespitst op de belangrijkste risico's. Via de communicatiecampagne wordt deze vernieuwde omgeving onder de aandacht gebracht. Getest wordt of werkgevers daadwerkelijk worden bereikt en of het aanbieden van de tool motiveert om actief aan de slag te gaan met gezond en veilig werken. Op basis van de resultaten wordt de aanpak uitgebreid en verder gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening.

Daarnaast stimuleer ik brancheorganisaties om de (bestaande) ondersteuning aan bedrijven te verbeteren. In enkele branches en sectoren zijn goede praktijkvoorbeelden ontwikkeld. Samen met partijen ontwikkel ik een platform voor brancheorganisaties om *best practices* te delen zodat van elkaar geleerd wordt en branche instrumenten verbeterd worden. Een mooi initiatief in dit kader is het project van MKB-Nederland dat deze maand start om brancheorganisaties aan te jagen een actieve rol te pakken bij het ondersteunen van werkgevers.

Om te bezien of meer ingrijpende maatregelen nodig zijn om de kwaliteit van de RI&E te bevorderen voert de Inspectie SZW een verdiepend onderzoek uit. Dit onderzoek richt zich op de toetsing van de RI&E door een in de wet daartoe aangewezen deskundige. De resultaten van dit onderzoek verwacht ik in de eerste helft van dit jaar.

Toezicht en handhaving

Parallel aan de campagne en verbetering van de ondersteuning aan bedrijven wordt strenger gecontroleerd of werkgevers de RI&E-plicht daadwerkelijk naleven. Dit jaar intensificeert de Inspectie SZW het toezicht op de naleving van de RI&E binnen actieve inspectieprogramma's op het terrein van gezond en veilig werken. Het toezicht richt zich op aanwezigheid en kwaliteit van de RI&E (inclusief plan van aanpak) binnen bedrijven.

Voor een intensiever handhavingsregime is een pilot «administratieve handhaving» gestart. Binnen de pilot worden 400 bedrijven volledig schriftelijk gecontroleerd op de aanwezigheid van een RI&E (inclusief een plan van aanpak) en een basiscontract. Het proces van opvragen tot aan mogelijke boeteoplegging vindt schriftelijk, liefst digitaal, en volledig op afstand plaats. De pilot wordt eind dit jaar afgerond. Op basis van de resultaten wordt gekeken naar de effectiviteit en de mogelijkheid de werkwijze uit te breiden zodat in de toekomst 100% inspectiedekking mogelijk is en alle bedrijven een boete krijgen als ze niet over een RI&E beschikken.

Tot slot

Door middel van tussentijdse evaluaties wordt gevolgd hoe het aantal bedrijven met een RI&E zich ontwikkelt. Indien uit een tussentijdse evaluatie van de aanpak in 2021 blijkt dat geen sprake van een substantiële verbetering, bepaal ik welke aanvullende maatregelen nodig zijn om de naleving van de RI&E verder te verbeteren eventueel in de context van de ontwikkeling van de nieuwe Arbovisie.

Ik informeer uw Kamer jaarlijks over de voortgang van de aanpak en de concrete invulling van de tweede fase van het meerjarenplan. Een eerste moment is het eind van dit jaar na de afronding van de eerste fase van het meerjarenplan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark