

Vergaderjaar 2017–2018

**25 883**

**Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 332**

**LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 26 juni 2018

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 17 april 2018 inzake de Staat van de arbeidsveiligheid (Kamerstuk 28 883, nr. 325).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 25 juni 2018. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Rob

De adjunct-griffier van de commissie,  
Kraaijenoord

1

Wat is de te verwachten impact van het uitbreiden van de capaciteit van de Inspectie SZW op de staat van de arbeidsveiligheid?

Het regeerakkoord maakt geleidelijk oplopend naar 2021 jaarlijks 50 miljoen euro extra vrij voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Opdracht in het regeerakkoord is om de handhaving te intensiveren conform het Inspectie Control Framework (ICF).

Het ICF geeft aan hoe de Inspectie SZW verhoudingsgewijs de komende jaren de extra middelen besteedt. Bij arbeidsomstandigheden en arbeidsveiligheid is het doel gericht op het herstellen van de balans tussen ongevalsonderzoek en risicogestuurde op preventie gerichte inspecties, zoals op het terrein van arbozorg, gevaarlijke stoffen in relatie tot beroepsziekten en psychosociale arbeidsbelasting. Bij Brzo is het streven om door vergroting van de capaciteit meer gezamenlijk te kunnen inspecteren met Brzo-partners. Samen met andere schakels in de handhavingsketen blijft de Inspectie bezien hoe toekomstige ontwikkelingen van invloed zijn op de voorgenomen inzet van middelen.

In de aanbiedingsbrief bij het Jaarplan Inspectie SZW 2018 heeft de Staatssecretaris van SZW aangegeven dat ten aanzien van twee punten (arbeidsdiscriminatie en blootstelling gevaarlijke stoffen) al een richting is geïndiceerd en dat in het derde kwartaal van 2018 de benodigde elementen (onder andere inzichten uit de meerjarenplanning) beschikbaar zijn om integrale (politieke) besluitvorming over de prioritering van de verschillende ontwikkelingen en wensen te doen.

2

Hoe groot is de kans dat een uitzendkracht slachtoffer wordt van een ernstig arbeidsongeval in verhouding tot een reguliere werknemer?

Veel van de vragen naar aanleiding van de Staat van arbeidsveiligheid gaan over aantallen en percentages ongevallen en beroepsziekten. Voorafgaand aan de antwoorden wordt kort ingegaan op de wijze waarop binnen het departement de meting van gezond en veilig werken is ingericht. Uit verschillende bronnen worden gegevens verzameld en geanalyseerd over de gezondheid en veiligheid van het werk in Nederland. De belangrijkste bronnen zijn;

- de enquêtes onder werknemers (NEA), werkgevers (WEA) en zelfstandigen (ZEA),
- de onderzoeken van Inspectie SZW naar aanleiding van meldingen van ongevallen en klachten,
- de statistieken van het CBS over niet-natuurlijke doden en over de ontwikkeling van de beroepsbevolking,
- het onderzoek van de Inspectie SZW naar de naleving van wettelijke voorschriften in bedrijven («Arbo in bedrijf»),
- de bevindingen van Inspectie SZW uit de actieve inspectieprogramma's,
- de meldingen van beroepsziekten door bedrijfsartsen bij het NcvB en aan het Peilstation Intensief Melden (PIM).

Daarnaast worden gegevens gebruikt uit het Letsel Informatie Systeem van Veiligheid.nl, uit onderzoeken van branches en ad hoc onderzoeken.

Analyses en de weergave van de stand van gezond en veilig werk slaan neer in bijvoorbeeld de Staat van arbeidsveiligheid, de Staat van ernstige arbeidsongevallen, de Nationale registratie beroepsziekten van het NCVB, de Arbobalans van TNO, factsheets en publicaties van het RIVM,

rapportages van inspectieprojecten van de Inspectie SZW, CBS Statline, factsheet van Veiligheid.nl en statistieken van Eurostat.

*Relatieve kans van een uitzendkracht op een ernstig arbeidsongeval*

In de periode 2014–2017 is de geschatte kans op een arbeidsongeval met één of meer dagen verzuim voor uitzendkrachten 2,4% en voor werknemers met een vast dienstverband 1,5% (vast contract met vast aantal uren). De kans op een arbeidsongeval met minimaal 1 dag verzuim is voor uitzendkrachten dus circa 60% hoger dan voor werknemers met een vast contract. Voor arbeidsongevallen met minimaal 4 dagen verzuim is de kans op een dergelijk ongeval voor uitzendkrachten circa 40% hoger. (bron: NEA)

Ook onderzoek van het RIVM uit 2014 naar trends en ontwikkelingen in ernstige arbeidsongevallen, dat gebruik maakt van gegevens uit ongevals-onderzoeken van de Inspectie SZW, laat zien dat uitzendkrachten per dag bijna 70% meer risico lopen op een ernstig arbeidsongeval dan medewerkers met een vaste werkweek (en een vast of tijdelijk contract). Dit is na correctie voor onjuiste registratie, leeftijd, sekse en herkomst.

3

Wat is het streefcijfer of -percentage wanneer wordt gesteld dat het aantal arbeidsongevallen omlaag moet?

Elk arbeidsongeval is er een te veel en daarom is de ambitie zo weinig mogelijk ongevallen. Het is echter niet reëel te verwachten dat de samenleving geheel vrij van ongevallen is te maken. Zolang echter uit ongevalsonderzoeken is op te maken dat ongevallen zijn te voorkomen, moeten we daar ook op inzetten. Bij circa 60% van de ongevallen die de Inspectie SZW onderzoekt, is sprake van een tekortkoming en wordt een handhavingsinstrument ingezet. Het streven is ten eerste om deze vermijdbare oorzaken aan te pakken. Ten tweede is het zaak dat bedrijven van ongevallen leren hoe ze voorkomen kunnen worden. Het streven bij bedrijven moet zijn om de arbeidsveiligheid binnen het bedrijf te verbeteren, en de dalende trend in de afgelopen decennia voor zowel absolute aantallen als voor de kans op een arbeidsongeval te herstellen.

De Inspectie hanteert, behoudens een aantal inspectieprogramma's zoals in de sector Metaal, geen streefcijfer of -percentage. In eerste instantie is het zaak dat werkgevers en werknemers de toename van het aantal arbeidsongevallen tot staan brengen. De ontwikkeling van arbeidsongevallen (en beroepsziekten) is afhankelijk van de inzet van werkgevers en werknemers en daarnaast van factoren waarop het beleid en toezicht geen invloed hebben, zoals de ontwikkeling in de aard en omvang van arbeid, de technologie en de economie.

4

Wat is het streefcijfer of -percentage wanneer wordt gesteld dat het aantal werknemers met een beroepsziekte omlaag moet?

Overeenkomstig het antwoord bij vraag 3 is er niet een drempelwaarde of -percentage dat aangeeft dat het aantal werknemers met een beroepsziekte omlaag moet. De cijfers in de Staat van arbeidsveiligheid geven aan dat het aantal mensen dat te maken heeft met de (dodelijke) gevolgen van blootstelling aan arbeidsomstandigheden die ongezond zijn, zoals gevaarlijke stoffen, aanzienlijk is. Een deel daarvan zal een onontkoombare of onvermijdbare oorzaak hebben gehad. Maar de cijfers laten zien dat er vermijdbare risico's zijn en dat er nog veel te winnen is.

Beroepsziekten veroorzaken veel persoonlijk leed. Nadelige gezondheidseffecten door werk zijn voor een groot deel te voorkomen en de ambitie is dan ook om het aantal mensen met een beroepsziekte omlaag te brengen. Er ligt een belangrijke taak bij werkgevers en werknemers om gezondheidsschade door werk te voorkomen. Bedrijven dienen ervoor te zorgen dat de juiste maatregelen worden genomen om de blootstelling aan arbeidsrisico's te voorkomen.

SZW zet in op versterking van de aanpak van arbeidsrisico's en het voorkomen van beroepsziekten, onder meer met een meerjarig beleidsprogramma van 2018 tot en met 2021. Belangrijke onderdelen daarin zijn een campagne gericht op het vergroten van de bewustwording, het samen met branches en beroepsgroepen ontwikkelen van effectieve interventies en het verspreiden van kennis en innovatie. Het programma richt zich in ieder geval de eerste twee jaar op gevaarlijke stoffen. Het programma wordt zo vormgegeven dat het mogelijk is om in de toekomst ook andere risico's, zoals fysiek zwaar werk en psychosociale arbeidsbelasting, aan te pakken. Daarnaast lopen er verschillende inspectietrajecten gericht op het naleven van de verplichtingen van bedrijven.

5

Zijn er bij het besluit om de Inspectie SZW uit te breiden ook resultaatverplichtingen afgesproken met betrekking tot het aantal arbeidsongevallen of werknemers met een beroepsziekte?

Het Jaarplan 2018 van de Inspectie SZW biedt inzicht in de activiteiten en werkwijze van de Inspectie die worden ingezet om een zo groot mogelijk maatschappelijk effect te bereiken. In hoofdstuk 5.5. worden de kerncijfers benoemd. De daarin opgenomen tabel komt overeen met de tabel in de begroting 2018, met dien verstande dat in de begroting de indicatoren met betrekking tot het ICF nog niet waren ingevuld. Na totstandkoming van het regeerakkoord in oktober 2017, zijn de cijfers opgenomen in het jaarplan 2018.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden, dus voor veilig en gezond werk. Alleen zij kunnen resultaatverplichtingen aangaan.

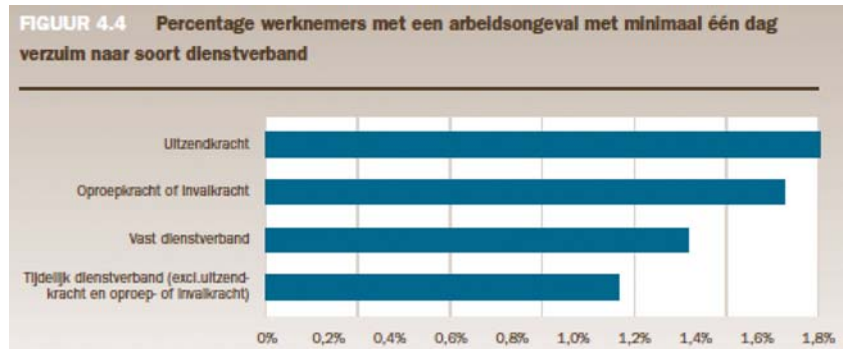
6

Is er een verband tussen het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in bepaalde sectoren en de ontwikkeling van het aantal onzekere arbeidscontracten?

Het aantal onzekere arbeidscontracten (werknemers met tijdelijk en/of vast contract zonder vaste uren, de uitzendkrachten, en de oproep- of invalkrachten) is tussen 2014 en 2017 licht toegenomen, van 25% naar 26%.

De kans op een arbeidsongeval met minimaal 1 dag verzuim is tussen 2014 en 2017 voor deze onzekere arbeidscontracten iets gestegen (van 1,5% in 2014 naar 1,9% in 2017) en voor de overige werknemers met een vast dienstverband vrijwel stabiel gebleven (geen statistisch significante trend). Voor de sectoren zijn er geen zichtbare ontwikkelingen gevonden, i.c. geen toe- of afname van de kans op een arbeidsongeval met verzuim. Dit geldt zowel voor onzekere arbeidscontracten als voor werknemers met een vast dienstverband. Ook voor beroepsziekten zijn geen betekenisvolle ontwikkelingen zichtbaar. Voor beroepsziekten die zijn vastgesteld door een arts zijn overigens maar twee vergelijkbare metingen (voor de jaren 2014 en 2016) beschikbaar.

Uitzend- en oproepkrachten hebben in 2015 met bijna 2% vaker dan werknemers met een vast of ander type dienstverband te maken met ongevallen tijdens het werk die leiden tot verzuim (zie figuur 4.4, Arbobalans, 2016). Het minst vaak betrokken zijn werknemers met een tijdelijk dienstverband [excl. Uitzend-, oproep- of invalkracht] (1,1%).



Er is geen onderzoek naar de relatie tussen beroepsziekten en mate van zekerheid in arbeidsrelaties. Het is daarom niet mogelijk aan te geven of en in welke mate er in bepaalde sectoren sprake is van zo'n relatie. Meer nog dan voor ongevallen, geldt voor beroepsziekten dat de cijfers schattingen zijn met onzekerheidsmarges, wat specifieke duiding van de cijfers moeilijk maakt. Daarbij komt dat veel beroepsziekten pas zichtbaar worden jaren na de schadelijke blootstelling.

7

Investeren werknemers van bedrijven met relatief veel onzekere arbeidscontracten meer of minder in preventie of veiligheid?

Er is geen algemeen cijfermatig beeld over investeringen in preventie / veiligheid van werknemers. In algemene zin kan worden verondersteld dat werkgevers zich meer moeite getroosten voor de veiligheid en gezondheid van werknemers naarmate werknemers belangrijker zijn voor het bedrijf. De mate van (on)zekerheid van een arbeidscontract hoeft niet parallel te lopen met het belang van een medewerker voor een bedrijf. In de NEA geven werknemers met een vast contract iets vaker aan dat de werkgever maatregelen heeft genomen dan de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

8

Hoeveel wordt gemiddeld door werkgevers geïnvesteerd in de preventie en veiligheid per werknemer, uitgesplitst naar vaste dienstverbanden en onzekere contracten waaronder uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers?

Hierover is zeer beperkte en onvolledige informatie beschikbaar en over de gevraagde uitsplitsing is helemaal geen informatie beschikbaar. Op basis van informatie uit 2012 is door het Ministerie van SZW geschat dat werkgevers per werknemer destijds gemiddeld € 125,- uitgaven aan externe arbodienstverlening voor de verplichte taken waarbij de werkgever zich door een deskundige moet laten bijstaan. Dan gaat het om taken als de toets op de RI&E, de verzuimadvisering door de bedrijfsarts, het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, keuringen en soms spreekuur. Het grootste deel van de € 125,- (meer dan 85%) wordt aangewend voor verzuimadvisering.

9

Hoeveel bedrijven waar werknemers worden blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen, beschikken niet over de verplichte registratie gevaarlijke stoffen? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

Binnen de populatie van circa 330.000 bedrijven met ten minste één werknemer speelt bij 9% van de bedrijven (ca. 30.000 bedrijven) in 2016 het risico van blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Bij 15% van die bedrijven is een registratie kankerverwekkende stoffen aanwezig. Dat betekent dat bij 85% die registratie niet aanwezig is (circa 25.000 bedrijven). Daar waar de registratie er wel is, is deze niet altijd volledig: 1% van de bedrijven heeft alleen de werknemers die blootgesteld kunnen worden geregistreerd, 10% heeft alleen de stoffen geregistreerd en 4% heeft beide geregistreerd.

De vragen over de registratie zijn in de editie van 2016 (Arbo in Bedrijf) voor het eerst gesteld, dus er zijn geen cijfers over de afgelopen 10 jaar.

10

Hoeveel van de bedrijven die niet beschikken over de verplichte registratie gevaarlijke stoffen, hebben hiervoor een boete of ander soort sanctie ontvangen? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

Het gaat hier om de overtreding «geen aanvullende registratie RI&E bij gevaarlijke stoffen». Deze gegevens zijn uit interne bestanden van de Inspectie alleen bekend voor de periode 2011–2017. In deze periode zijn bij deze overtreding 153 handhavinginstrumenten ingezet bij 74 bedrijven. Het ging om 117 waarschuwingen, 6 gevallen van een opgelegde eis, 3 boeteopleggingen en 27 andersoortige interventies.

**Ontwikkeling inzet instrumenten bij overtreding geen aanvullende registratie RI&E gevaarlijke stoffen periode 2011–2017:**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Waarschuwing	1	11	33	26	29	12	5
Eis	0	0	3	3	0	0	0
Boete	0	0	1	2	0	0	0

Bron: Inspectie SZW, interne registratie inzet instrumenten, juni 2018

11

Hoeveel bedrijven hebben geen verplichte beoordeling uitgevoerd voor de blootstelling van werknemers en de grenswaarden van gevaarlijke stoffen? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

Van de circa 30.000 bedrijven (zie vraag 9) waar in 2016 het risico van blootstelling aan kankerverwekkende stoffen speelt hebben naar schatting circa 24.000 bedrijven (ofwel 80%) geen verplichte beoordeling uitgevoerd en circa 4.000 bedrijven (ofwel 14%) alleen een gedeeltelijke beoordeling. Zodoende zijn er circa 28.000 bedrijven waar de beoordeling niet of niet volledig heeft plaatsgevonden.

Ook voor andere (niet-kankerverwekkende) gevaarlijke stoffen is een dergelijke beoordeling verplicht. In 2016 speelt bij naar schatting 22% van de bedrijven (ofwel circa 73.000 bedrijven) het risico van blootstelling aan overige gevaarlijke stoffen. Van die 73.000 bedrijven hebben circa 51.000 (ofwel 70%) geen verplichte beoordeling uitgevoerd en circa 17.000 (ofwel 23%) een gedeeltelijke beoordeling. Zodoende zijn er circa 68.000 bedrijven waar de beoordeling niet of niet volledig heeft plaatsgevonden.

De gegeven aantallen bedrijven kunnen niet worden opgeteld omdat er uiteraard bedrijven zijn waar zowel kankerverwekkende als overige gevaarlijke stoffen voorkomen. Voor de ontwikkeling over de afgelopen jaren zie onderstaande tabel<sup>1</sup>.

Tabel. Percentage en aantal bedrijven waar geen volledige beoordeling heeft plaatsgevonden						
	percentages			aantallen		
	2009	2012	2016	2009	2012	2016
bedrijven met kankerverwekkende stoffen	90%	95%	93%	23.000	36.000	28.000
bedrijven met overige gevaarlijke stoffen	91%	94%	93%	89.000	75.000	68.000

12

Hoeveel van de bedrijven die geen verplichte beoordeling hebben uitgevoerd, hebben hiervoor een boete of ander soort sanctie ontvangen? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

Het gaat hier om de overtreding: *geen/geen toereikende blootstellingbeoordeling bij gevaarlijke stoffen*. Deze gegevens zijn uit interne bestanden van de Inspectie alleen te achterhalen voor de periode 2011–2017. In die periode zijn op deze overtreding 106 interventies ingezet bij 45 bedrijven. Het ging om 72 waarschuwingen, 10 keer een opgelegde eis, 4 boeteopleggingen en 20 andersoortige interventies (ondermeer stimulering).

**Ontwikkeling waarschuwingen, eis, boete in de periode 2011–2017**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Waarschuwing	8	12	9	17	9	12	5
Eis	0	4	2	3	0	1	0
Boete	0	0	1	1	1	1	0

Bron: Inspectie SZW, interne registratie boeten en interventies, juni 2018

13

Hoe heeft het aantal (dodelijke) arbeidsongevallen, ongevalsmeldingen en -onderzoeken en opgelegde en geïnde boetes zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld, uitgesplitst naar de diverse sectoren?

Het aantal dodelijke ongevallen uitgesplitst naar individuele sectoren is in statistisch opzicht te klein om een duidelijke trend waar te nemen over de periode 2009 t/m 2017. Toe- en afnames kunnen bij een dergelijke omvang op toeval berusten. In figuur 2.1 is de ontwikkeling van het aantal (niet dodelijke) slachtoffers van gemelde ongevallen voor de top zes risicosectoren weergegeven<sup>2</sup>.

Figuren 2.2, 2.3 en 2.4<sup>3</sup> geven voor een aantal top risicosectoren de trends aan in de afgelopen 5 jaar respectievelijk voor ongevalsmeldingen, gestarte- en afgesloten ongevalsonderzoeken. Voor ongevalsmeldingen is te zien dat voor alle genoemde sectoren er een stijgende trend is; voor gestarte ongevalsonderzoeken is de opgaande trend minder duidelijk en de trend bij afgesloten onderzoeken verschilt per sector.

Voor de trends in enkele risicovolle hoofdbedrijfssectoren bij ongevalsmeldingen, gestarte en afgesloten ongevalsonderzoeken zie onderstaande grafieken. Tot 10 jaar terug gaan is helaas niet mogelijk vanwege andere wijze van registreren in ongevallenstatistieken voor 2010.

<sup>1</sup> Cijfers voor 2009 zijn niet goed vergelijkbaar.

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

Als het gaat om het aantal opgelegde boetes dan is op basis van interne registratie onderstaande tabellen te construeren. Ontwikkelingen over 10 jaar per bedrijfstak zijn niet te geven, wel over 5 jaar. Het aantal geïnde boetes bij ongevallen is niet in aantallen geregistreerd, alleen in geïnde boete bedragen. Aangezien het gaat om een grote hoeveelheid informatie, is een tabel over geïnde boete bedragen hier achterwege gelaten.

**Tabel 1: Aantal overtredingen in ongevals zaken uitgesplitst naar SBI sectie in de periode 2013–2018 (stand op 12-06-2018)**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>SBI sectie</b>	<b>Aantal overtredingen</b>					
–	8	2	3	4	–	–
Activiteit onbekend	3	5	3	4	7	4
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	37	32	36	62	40	17
Bouwnijverheid	229	187	197	350	258	95
Cultuur, sport en recreatie	7	19	7	20	16	7
Financiële instellingen	16	22	9	4	19	6
Gezondheids- en welzijnszorg	20	23	35	37	14	13
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	133	111	150	256	188	75
Huishoudens als werkgever	1	–	–	–	–	–
Industrie	376	304	309	581	382	132
Informatie en communicatie	1	2	2	5	3	1
Landbouw, bosbouw en visserij	36	43	33	63	61	25
Logies-, maaltijd- en drankverstreking	14	12	12	25	26	14
Onderwijs	16	12	26	34	13	1
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	20	23	25	29	34	15
Overige dienstverlening	11	4	7	15	8	4
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	1	8	3	4	4	1
Verhuur van en handel in onroerend goed	6	4	6	10	4	8
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	46	44	53	109	57	30
Vervoer en opslag	68	83	81	160	88	59
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	28	21	37	50	20	8
Winning van delfstoffen	2	–	–	2	2	–
<b>Totaal</b>	<b>1.079</b>	<b>961</b>	<b>1.034</b>	<b>1.844</b>	<b>1.244</b>	<b>515</b>

#### 14

Is de relatie onderzocht tussen de beheersing van de Nederlandse taal en de veiligheid op de werkvloer? Zo ja, wat waren hiervan de resultaten?

Ja, enkele jaren geleden zijn dergelijke onderzoeken uitgevoerd. De onderzoeken hebben geen direct verband aangetoond tussen arbeidsongevallen en het niet spreken van de Nederlandse taal.

Voor veiligheid is een goede communicatie en daarmee beheersing van de Nederlandse taal een relevante factor. Een beperkte beheersing van de Nederlandse taal kan een gevolg zijn van een anderstalige herkomst of van laaggeletterdheid. De Handreiking Taal en veiligheidsrisico's van de Stichting van de Arbeid gaat in op het risico van miscommunicatie door taal en biedt handvatten om het risico helder te krijgen en maatregelen te nemen.

Uit een nadere analyse van ongevallen die de Inspectie onderzocht, blijkt dat in ten minste 12% van de gevallen het slachtoffer niet de Nederlandse nationaliteit had. In de meeste gevallen waren het Poolse en Duitse werknemers. De analyse geeft indicaties dat buitenlandse werknemers vaker slachtoffer zijn van een arbeidsongeval. Precieze en recente cijfers daarover zijn nog niet beschikbaar. Opvallend is wel dat het percentage buitenlandse slachtoffers dat overlijdt als gevolg van een arbeidsongeval bijna twee keer zo groot is als bij slachtoffers met de Nederlandse nationaliteit. Zoals te verwachten wordt bij slachtoffers met een



niet-Nederlandse nationaliteit veel vaker melding gemaakt van «onvolgende kennis van de voertaal» dan bij Nederlandse slachtoffers; respectievelijk 9,1% en 0,3%.

15

Is het opstellen en uitvoeren van een verbeterplan verplicht nadat er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden?

De motie Heerma en Van Haga (Kamerstuk 25 883, nr. 319) verzoekt de regering te bezien hoe de Inspectie SZW naast het opleggen van boetes, ook de mogelijkheid kan krijgen om veiligheidsverbeterplannen op te leggen aan bedrijven.

Naar aanleiding van de motie beziet de Inspectie op welke wijze de inzet van veiligheidsverbeterplannen het meest bijdraagt aan het doel van veilig werk.

16

Hoe heeft het aantal (dodelijke) arbeidsongevallen onder werknemers met vaste dienstverbanden en onzekere contracten, waaronder uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers, zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld, zowel in absolute zin als in percentages?

Zie vraag 6 voor wat betreft het percentage werknemers met een onzeker contract dat een arbeidsongeval is overkomen.

In de periode 2014–2017 hadden naar schatting jaarlijks gemiddeld 80.000 werknemers met een vast contract (1,5%) een arbeidsongeval met minimaal 1 dag verzuim en 27.000 werknemers met onzekere contracten (1,5%). Voorts hadden 57.000 werknemers met een vast contract (1,1%) een arbeidsongeval met minimaal 4 dagen verzuim en 17.000 (1,1%) met onzekere contracten (1,1%)

Voor zzp'ers zijn voor 2015 en 2017 de volgende vergelijkbare ongevalscijfers beschikbaar:

- jaarlijks 10.000 arbeidsongevallen met zzp'ers met minimaal 1 dag verzuim (1,2%);
- jaarlijks 6.500 arbeidsongevallen met zzp'ers met minimaal 4 dagen verzuim (0,8%).

Zowel het aantal als de kansen zijn stabiel (geen significante ontwikkelingen). Op basis van de slachtoffergegevens in het registratiesysteem van de Inspectie zijn de in onderstaande tabel weergegeven cijfers en percentages te zien. Hierbij valt met name het toenemend aandeel van uitzendkrachten en het afnemend aandeel van werknemers op. Door definitieverschillen met het CBS mogen de cijfers van de inspectie niet worden gerelateerd aan CBS cijfers over de ontwikkeling van beide groepen op de arbeidsmarkt.

**Tabellen: Percentages en aantallen slachtoffers ernstig arbeidsongeval naar aard dienstverband**

Arbeidsverband	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Werknemer	74,2%	73,3%	71,2%	69,9%	69,5%	68,8%
Stagiair	0,9%	1,2%	1,3%	1,3%	1,0%	1,0%
Uitzendkracht	15,3%	15,4%	16,7%	18,1%	18,3%	20,9%
leerling/student	1,3%	1,7%	1,4%	1,4%	1,5%	1,3%
zelfstandige	3,8%	4,1%	4,2%	4,1%	4,2%	3,8%
Derde	1,8%	1,5%	1,6%	1,4%	2,2%	1,6%
meewerkend gezinslid	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,2%	0,2%
anders/ onbekend	2,3%	2,6%	3,3%	3,5%	3,1%	2,3%

Arbeidsverband	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Werknemer	1.517	1.555	1.501	1.513	1.710	1.615
Stagiair	18	25	28	28	25	24
Uitzendkracht	313	327	351	391	450	492
leerling/student	27	35	30	30	36	31
zelfstandige	78	86	88	89	104	90
Derde	37	32	34	30	53	38
meewerkend gezinslid	7	6	5	8	6	4
anders/ onbekend	47	55	70	76	75	55

(Bron: Inspectie SZW)

17

Wat zijn de (mogelijke) oorzaken voor het almaar stijgend aantal uitzendkrachten dat te maken krijgt met een arbeidsongeval?

Een oorzaak voor de toename van ongevallen bij uitzendkrachten is de toename van het werk dat in een uitzendconstructie wordt uitgevoerd. In het verleden is gesignaleerd dat jongeren, uitzendkrachten en arbeidsmigranten als «nieuwkomers», een hoger risico op een arbeidsongeval lopen. De groep wordt aangeduid als «nieuwkomers», omdat deze werkenden nieuw op een bedrijfsvloer komen en nog weinig ervaring hebben met de werkzaamheden en werkomstandigheden in de specifieke werksituatie.

De noodzaak voor bedrijven om uitzendkrachten in te schakelen is vaak werkdruk: extra orders die weggewerkt moeten worden, onvoorziene uitloop van projecten in combinatie met krappe, niet flexibele deadlines van opdrachtgevers of afnemers. Omstandigheden die ook meer druk op veilige arbeidsomstandigheden impliceren.

18

Hoeveel procent van de bedrijven stellen ook daadwerkelijk een verbeterplan op na een arbeidsongeval? Hoe heeft dat percentage zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

Het laten opstellen van verbeterplannen door bedrijven na een door de Inspectie onderzocht arbeidsongeval, wordt momenteel in een pilot project uitgetest. Uw Kamer wordt hierover te zijner tijd geïnformeerd.

19

Hoeveel bedrijven voldoen niet aan de verplichting van een risico-inventarisatie en -evaluatie waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

In 2016 beschikte 45% van de bedrijven over een RI&E. In deze bedrijven werkt 83% van alle werknemers. Het percentage bedrijven met een RI&E (45%) is in de periode 2010–2016 vrijwel stabiel.

In 2016 voldeden circa 242.000 bedrijven (ofwel 73%) niet aan de verplichting van een risico-inventarisatie en -evaluatie waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Zie voor de ontwikkeling in de afgelopen jaren onderstaande tabel.

	2009	2010	2011	2012	2014	2016
%	70%	71%	71%	70%	67%	73%
aantal	260.000	264.000	266.000	263.000	230.000	242.000

20

Hoeveel bedrijven zonder een verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie, hebben hiervoor een boete of ander soort sanctie ontvangen? Hoe heeft dat aantal zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

In de beleidsregel boeteoplegging Arbowet is overtreding van artikel 5 eerste lid aangemerkt als een overige overtreding. Dat betekent dat als deze overtreding wordt geconstateerd er eerst een waarschuwing of een eis wordt gesteld. Pas als hieraan niet wordt voldaan, wordt er een boete opgelegd. In de periode 2011 tot en met 2017 zijn ten aanzien van de overtredingen -ontbreken van een RI&E- of -een onvolledige RI&E-, door de Inspectie 1.613 interventies gepleegd. Het aantal bedrijven kan hiervan afwijken maar is niet precies te achterhalen. In de genoemde periode zijn 1.114 waarschuwingen, 325 eisen en 28 boetes opgelegd. Dit is exclusief andere interventies als stillegging of stimulering (gering aantal). Voor de jaren eerder dan 2011 zijn deze gegevens niet meer in registraties te achterhalen.

De ontwikkeling van de belangrijkste interventie (boete, eis, waarschuwing) zijn voor de periode 2011–2017 in onderstaande tabel weergegeven.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Boete	0	2	3	3	14	5	1
Eis	68	129	69	30	8	1	19
Waarschuwing	36	209	276	250	135	124	80

Bron: Inspectie SZW, interne registratie boetes en interventies, juni 2018

21

Welke instrumenten heeft de Inspectie SZW om werkgevers die niet voldoen aan de verplichte veiligheidsmaatregelen te sanctioneren? Hoe vaak is elk van die instrumenten ingezet en hoe hebben die aantallen zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld?

De instrumenten die de Inspectie SZW tot haar beschikking heeft om handhavend op te treden in het geval er overtredingen worden geconstateerd zijn de volgende: een waarschuwing geven, een eis stellen, een boete opleggen, een stillegging opleggen, een last onder dwangsom of bestuursdwang opleggen, een preventieve stillegging in verband met recidive opleggen en het opmaken van een proces verbaal. De inzet van al die instrumenten is afhankelijk van het soort overtreding dat wordt aangetroffen en of het om een eerste of opvolgende overtreding(en) gaat.

In onderstaande tabel is voor 5 jaar (voor 10 jaar is dit helaas niet mogelijk) de cijfermatige ontwikkeling genoemde ingezette instrumenten weergegeven.

**Inzet wettelijke instrumenten op basis Arbeidsomstandighedenwet voor afgesloten productie zaken tussen 2012 en 2017**

Aantal Ingezet instrumenten	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Samenvatting
Boeterapport Ongevallen	1.299	1.308	1.355	1.275	1.393	1.195	7.825
Boeterapport Werknemer	121	101	129	91	70	60	572
Eis Major Hazard Control (MHC)	65	44	38	76	74	24	321
Kennisgeving Eis MHC	18	20	29	38	36	12	153
Procesverbaal	114	62	31	23	33	41	304
Procesverbaal KEW			1			3	4
Rapport Last Bestuurlijke dwang					1		1
Stillegging KEW	1						1
Stillegging zonder boete	1.787	1.630	1.888	1.681	1.215	946	9.147
Stillegging met boeterapport	701	890	831	902	489	331	4.144
Stillegging met proces verbaal	28	5	4	5	8	8	58
Stimulering	977	647	319	5			1.948
Waarschuwing	149	134	66	51	108	53	561
Waarschuwing Arbo	11.124	12.076	10.733	7.088	5.572	5.024	51.617
Boeterapport	605	807	874	1.075	579	496	4.436
Eis Arbo	3.574	2.807	2.313	1.293	1.430	1.499	12.916
Last onder dwangsom		3	1	2	1		7
Ongeval Causaliteit mogelijk	463	550	575	474	578	570	3.210
Waarschuwing certificerende instelling (CKI)				1	6		7
Kennisgeving eis Arbo	2.024	2.031	1.817	1.227	1.104	1.314	9.517
Waarschuwing KEW	129	79	134	81	4	1	428
Kennisgeving Last onder dwangsom	3						3
Ongeval Maatregel en proces verbaal	5						5
Stillegging+Boeterapport ongevallen	73	49	45	57	67	65	356
-					1	21	22
Rapport Last onder Dwangsom					1		1
Voorwaardelijke intrede CKI					1		1
<b>Samenvatting</b>	<b>23.260</b>	<b>23.243</b>	<b>21.183</b>	<b>15.445</b>	<b>12.771</b>	<b>11.663</b>	<b>107.565</b>

Bron: Interne registratie inzet wettelijke instrumenten, 13 juni 2016

De daling voor de meeste ingezette instrumenten heeft te maken met de afname van het aantal risicogestuurde inspecties omdat meer capaciteit nodig was/is vanwege:

- In opeenvolgende jaren meer ongevalsmeldingen die moeten worden onderzocht en geen inzet van een instrumenten vereisen.
- In opeenvolgende jaren verrichten van meer ongevalsonderzoeken, die in veel gevallen minder inzet van instrumenten vereisen dan risicogestuurde inspecties
- Juridisering van het toezicht. Eisen aan de bewijslast bij overtreding worden zwaarder en het kost meer tijd en middelen om punitieve sancties op te leggen (Inspectie SZW, Jaarverslag 2014, p. 18. Jaarverslag 2015, p. 13).

22

Wat is de contractvorm (vast of flex) van de jongeren en ouderen die slachtoffer zijn van ernstige arbeidsongevallen?

Van de jongeren van 15 t/m 24 jaar die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim heeft 64% een flexibel contract. Van de jongere werknemers (waaronder ook studenten en scholieren met een (kleine) deeltijd baan) heeft ruim 70% een flexibel contract.

Van de oudere werknemers van 55 t/m 74 jaar heeft 25% van de slachtoffers een flexibel contract. Van alle oudere werknemers heeft 16% een flexibel contract.

23

Heeft de Inspectie SZW in haar toezicht ook oog voor opleidingen van werkenden gericht op veilig gedrag?

De Inspectie werkt samen met diverse stakeholders aan het bevorderen van arbo-inclusief beroepsonderwijs. Op arbeidsveiligheid in het (private) volwassenenonderwijs bestaat beperkt zicht.

Omdat keuzedelen in het mbo een goed aanknopingspunt bieden voor verbreding en verdieping van het thema gezond en veilig werken, heeft het Ministerie van SZW de ontwikkeling van het keuzedeel «Verdieping Blijvend Fit Veilig en Gezond Werken» ondersteund. De Minister van OCW heeft dit keuzedeel per 1 juli 2016 vastgesteld. Met de beroepsgerichte kennis en vaardigheden die aan bod komen leert de beginnend beroepsbeoefenaar om, vanuit een proactieve houding, arbeidsrisico's die zich voordoen op het werk te herkennen, erkennen en beheersen. Daarnaast komen ook het alarmeren bij en bespreekbaar maken van deze situaties en de op arbeid van invloed zijnde leefgewoontes aan bod. In samenwerking met TNO en de MBO-raad bevordert SZW de toepassing van het keuzedeel bij mbo-scholen en leerbedrijven.

Binnen bepaalde inspectieprogramma's waaronder het programma Metaal, voert de Inspectie SZW een specifieke jongerenaanpak uit. Deze aanpak richt zich op: concrete inspecties in o.a. leerbedrijven, op jongeren zelf (een online kennisspel Healthy Metal), docenten en praktijkbegeleiders (leerwerkenindemetaal.nl). De aanpak omvat ook samenwerken met andere toezichthouders zoals de Inspectie van het Onderwijs die nu expliciet «fysieke veiligheid» in het toezichtkader MBO heeft opgenomen en diverse branche-organisaties zoals de MBO-raad, SBB en de sociale partners Metaal in het project 5xbeter. In juni voert de Inspectie SZW inspecties uit in praktijklokalen van MBO en VMBO.

24

Erkent de Inspectie SZW de rol die deze trainingen kunnen spelen in het bevorderen van de veiligheidscultuur?

Ja. Het is van groot belang om normstelling over wat gezond en veilig werken inhoudt reeds bij het aanleren van een beroep mee te geven. Docenten en praktijkbegeleiders dienen het goede voorbeeld te geven en over de nodige kennis en vaardigheden te beschikken.

Vanuit het perspectief van de Inspectie is het wenselijk dat scholen dit proces voldoende faciliteren met goed ingerichte praktijklokalen en docenten die zich regelmatig kunnen en mogen bijscholen op dit gebied. Dit geldt met name voor beroepsopleidingen die opleiden voor relatief zware/gevaarlijke beroepen zoals in de bouw, de metaal en de zorg.

Ook in de bedrijfscultuur waar het vak in de praktijk geleerd wordt, dienen gezondheid en veiligheid als prioriteit te worden aangemerkt. Nog te vaak krijgt de Inspectie SZW signalen dat waar een jongere het vak weliswaar goed heeft aangeleerd er in de praktijk van het bedrijf minder «volgens het boekje» wordt gewerkt.

25

In welke mate zijn burn-out klachten als beroepsziekte goed te verbinden aan het uitgeoefende beroep? Wat is de ontwikkeling van deze ziekte? In welke sectoren komt deze beroepsziekte het meeste voor? En wat is de ontwikkeling van deze beroepsziekte per sector?

Het aantal gevallen van overspannenheid/burn-out die volgens de werknemer zijn vastgesteld door een arts wordt geschat op gemiddeld 85.000 per jaar. In 2016 heeft 1,3% van de werknemers deze beroepsziekte. Er zijn alleen gegevens beschikbaar voor de jaren 2014 en 2016. Het percentage is in de tijd stabiel.

De kans op een beroepsziekte is voor werknemers in de sectoren onderwijs (pedagogische beroepen), openbaar bestuur (veiligheidsberoepen) en gezondheidszorg (zorg en welzijnsberoepen) (iets) hoger dan gemiddeld. Omdat er (nog) niet langjarig voor burn-outklachten naar afzonderlijke sectoren is gemeten, is het geven van een langjarige ontwikkeling per sector niet mogelijk. Zie ook beantwoording vraag 37.

26

Waarom is de NEA 2014 gebruikt en niet de NEA 2017?

De reden dat is gekozen voor NEA 2014 en NEA 2016 is dat in beide jaren de module beroepsziekte is meegenomen. Deze module wordt tweejaarlijks in de NEA meegenomen en zit dus niet in NEA 2017. De cijfers over beroepsziekten (NEA 2014 en NEA 2016) zijn gepubliceerd. In de Staat van Arbeidsveiligheid is steeds gekozen voor de meest recente cijfers over beroepsziekten, dat wil dus zeggen NEA 2016. Uitzondering zijn die cijfers die voor 2014 wel, maar voor 2016 niet beschikbaar waren in publicaties.

27

Kan figuur 2.1 geüpdatet worden met de cijfers uit de NEA 2017?

2016 is het meest recente jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Gezien de recente inzet op beroepsziekten in relatie tot stoffen is hier een aparte categorie voor gecreëerd.

*Figuur 2.1 (p. 12 «Staat van Arbeidsveiligheid») geüpdatet naar 2016<sup>4</sup>.*

28

Wat is de ontwikkeling geweest van het risico op een beroepsziekte in de verschillende sectoren, in de afgelopen tien jaar?

De huidige module beroepsziekte in NEA is uitgevraagd in 2014 en 2016. Het schetsen van een ontwikkeling over een periode van 10 jaar is hierdoor niet mogelijk. In het voorjaar van 2019 verschijnt NEA 2018 met nieuwe cijfers over beroepsziekten. Voor de jaren 2014 en 2016 geldt dat in beide jaren voor werknemers het risico op een door een arts vastgestelde beroepsziekte op 1,5% ligt. Het is weinig zinvol om voor zo'n korte tussenliggende periode een meer gedetailleerde vergelijking te maken tussen sectoren. Zie ook de beantwoording op vraag 6.

29

Is het risico op een psychische beroepsziekte groter geworden in de afgelopen jaren?

Op basis van de beschikbare gegevens uit de NEA voor de jaren 2014 en 2016 is er geen sprake van een betekenisvolle toename van zowel het aantal als de kans op een door een arts vastgestelde beroepsziekte psychische aandoeningen.

Gemiddeld gaat het om circa 100.000 werknemers per jaar met deze beroepsziekte (1,5% van de werknemers). De ontwikkeling van het

<sup>4</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

percentage werknemers dat in de periode 2007–2017 in de NEA aangeeft soms tot dagelijks burn-outklachten te hebben, staat in onderstaande tabel.

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
11,30%	12,40%	12,60%	13,10%	12,80%	13,10%	12,40%	14,60%	13,60%	14,90%	16,10%

30

Waarom is de toename van de ziektelast van psychische aandoeningen zoveel kleiner dan de toename van de ziektelast van aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat?

Als gevolg van de vergrijzing is te zien dat vooral de werkgerelateerde ziektelast door zogenaamde ouderdomsziekten, zoals knie- en heupartrose, stijgt. Dit zijn ziekten die zich vaker voordoen met het toenemen van de leeftijd.

31

Hoe heeft het aantal verloren levensjaren door beroepsziekten zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld? Is er een verklaring te geven voor deze ontwikkeling?

Hierover is (voor zover bekend) geen informatie beschikbaar. Wel is er informatie beschikbaar over de ziektelast Disability Adjusted Life Years uitgedrukt in DALY's. Dit is opgebouwd uit twee componenten: de jaren geleefd met ziekte (uitgedrukt in ziektejaren) en de jaren verloren door vroegtijdige sterfte (uitgedrukt in verloren levensjaren).

In 2005 berekende het RIVM voor het eerst de DALY's voor stoffen en beroepen. De DALY's zijn voor 2011 en 2013 op een andere manier berekend waardoor een goede vergelijking met 2005 niet te maken is. Recentere berekeningen zijn niet voorhanden. Een vergelijking over een periode van 10 jaar is dus niet mogelijk. Een indicatie van de ontwikkeling van de ziektelast kan wel verkregen worden uit een door het RIVM gemaakte doorrekening bij ongewijzigd beleid voor de periode 2013–2025. De toename van ziektelast ligt voor deze periode gemiddeld op +15%. Dit is gebaseerd op verwachte demografische ontwikkelingen (vergrijzing).

32

Is er meer informatie beschikbaar over de oorzaken van burn-out klachten vanuit het programma psychosociale arbeidsbelasting?

Over het algemeen is er wel consensus over de volgende oorzaken (waarbij een combinatie zorgt voor een verhoogd risico):

- Hoge werkdruk
- Emotionele belasting van het werk
- Ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, seksuele intimidatie)
- Lage autonomie
- Agressie, geweld door klanten, cliënten, gasten etc.

Uit het inspectieprogramma PSA komt de informatie dat oorzaken vooral voortkomen uit te hoge werkdruk, agressie en geweld door derden en ongewenst gedrag op de werkvloer. (Bron: Inspectie SZW, Jaarverslag 2017, mei 2018, p. 57).

33

Op welke manier is het programma arbeidsmarktdiscriminatie onderdeel van de staat van de arbeidsveiligheid?

De Staat van arbeidsveiligheid ziet niet op specifieke programma's.

Het programma arbeidsdiscriminatie richtte zich in 2017 op:

- het verbeteren van het nalevingsniveau bij werkgevers met betrekking tot het voeren van een bedrijfsbeleid om discriminatie tegen te gaan,
- brancheorganisaties aanzetten tot actie om hun leden over non-discriminatoire bedrijfsbeleid te informeren en ze te faciliteren bij het opstellen daarvan.

Beoogd resultaat in 2018

- Meer kennis en bewustzijn bij werkgevers, werknemers en arbodeskundigen over de plicht tot het voeren van een antidiscriminatiebeleid.
- Meer zicht op gronden van niet-naleving door werkgevers die bij herinspectie nog niet voldoen aan de wettelijke plicht tot het voeren van antidiscriminatiebeleid.
- Brancheorganisaties in risicosectoren en het netwerk van arbo- en HRM-professionals verrichten ondersteunende activiteiten voor hun achterban/leden (Bron: Inspectie SZW, Jaarplan 2018, p.39).

34

Wat is de reden dat een kleine groep bedrijfsartsen een aversie tegen het melden van beroepsziekten heeft ontwikkeld? Zijn daar consequenties voor de bedrijfsarts aan verbonden?

Een kleine groep bedrijfsartsen meldt geen beroepsziekten bij het NCVB, omdat zij het belang van het melden niet inzien en geen prioriteit geven. De per 1 juli 2017 gewijzigde Arbowet regelt dat het niet melden van beroepsziekten door de bedrijfsartsen en arbodiensten als overtreding wordt aangemerkt zodat de Inspectie SZW kan handhaven. De mogelijkheid tot het opleggen van een boete aan de bedrijfsarts is voorwaardelijk in de wet opgenomen en is niet gelijktijdig met de andere onderdelen van de Arbowet in werking getreden. De beroepsgroep wordt eerst in de gelegenheid gesteld om intensiever te melden.

35

Bent u bereid om opnieuw te kijken naar draagvlak voor een Expertise Centrum Causaliteit Beroepsziekten (ECCB)?

Ik heb geen aanleiding aan te nemen dat de standpunten gewijzigd zijn. U bent hierover in 2017 (21 juni 2017) door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnformeerd. Verder heb ik u recent bij brief (5 maart 2018) geïnformeerd dat ik aan De Letselschade Raad een subsidie heb toegekend om te komen tot een uniforme werkwijze binnen de letselschade branche.

36

Constaterende dat het rapport aangeeft dat het melden van beroepsziekten consequenties kan hebben voor de relatie en het contract tussen de bedrijfsarts en de werkgever, wat zijn de mogelijkheden om de afhankelijkheidspositie van bedrijfsartsen te verbeteren?

Recent is de positie van de bedrijfsarts op dit punt verbeterd. Alle werkgever moeten een overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts afsluiten. Deze overeenkomst – ook wel Basiscontract genoemd – dient (ten minste) een aantal taken en voorwaarden te bevatten. Het kunnen melden van beroepsziekten is één van de voorwaarden die in het basiscontract dient te worden opgenomen. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat het een wettelijke verplichting is van de bedrijfsarts en niet een vrije keuze om een beroepsziekte te melden.

37

Wat is de staat van de psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer?



Uit een verkennende studie naar PSA-problematiek in opdracht van ISZW uit 2014, blijkt dat gemiddeld in alle sectoren 40% van de werknemers zegt dat de maatregelen om werkdruk/stress te verminderen ontbreken of onvoldoende zijn. De 3 sectoren met de hoogste percentages op dit punt zijn: onderwijs (64%), openbaar bestuur (43%) en financiële instellingen (43%). Recentere cijfers (NEA: 2017) laten zien dat 46% van de werknemers zegt dat aanvullende maatregelen nodig zijn.

Verder blijkt dat gemiddeld voor alle sectoren 31% van de geënquêteerde werknemers aangeeft dat het meest recente werkgerelateerde verzuim werd veroorzaakt door werkstress. De 3 sectoren met de hoogste percentages op dit punt: onderwijs (56%), financiële instellingen (55%) en informatie en communicatie (42%). Recent is op basis van de NEA 2017 berekend dat het gemiddeld voor alle sectoren 37% is.

Bij 10% van alle bedrijven leidde in 2016 werkdruk meer dan incidenteel tot stress bij één of meer werknemers. Dat betrof in totaal 7% van de werknemers. Bij 13% daarvan leidde dat tot ziekteverzuim (1% van alle werknemers).

Ongewenste omgangsvormen door externen komt in 2016 bij 13% van de bedrijven voor. Dat gaat meestal om agressie en geweld (12%). Ongewenste omgangsvormen door collega's en leidinggevenden komt volgens de gegevens van AIB veel minder voor: bij ruim 2% van de bedrijven. Hier gaat het vaker om pesten en seksuele intimidatie.

38

Hoeveel procent van het totaal aantal arbeidsongevallen/beroepsziektes wordt veroorzaakt door gevaarlijke stoffen?

2,2% van de arbeidsongevallen met minimaal 1 dag verzuim wordt veroorzaakt door «contact met stroom hitte kou gevaarlijke stoffen en lawaai». 0,8% van de arbeidsongevallen met minimaal 4 dagen verzuim wordt veroorzaakt door «contact met stroom hitte kou gevaarlijke stoffen en lawaai». Bij 2,5% van het aantal door de Inspectie afgesloten ongevals-onderzoeken waarvan het ongevalsscenario is vastgelegd, was volgens de betrokken inspecteur sprake van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Op basis van een globale berekening zou ca. 20% van het totaal aantal beroepsziekten (incidentie) veroorzaakt zijn door gevaarlijke stoffen (bron Enquido).

39

Hoeveel procent van het totaal aantal doden door arbeidsongevallen/beroepsziektes wordt veroorzaakt door gevaarlijke stoffen?

Volgens schatting van het RIVM worden 3000 (75%) van de 4100 dodelijke beroepsziekten veroorzaakt door stoffen (aandoeningen aan de ademhalingswegen, kanker en hart- en vaatziekten). Het aantal sterfgevallen bij arbeidsongevallen als gevolg van blootstelling gevaarlijke stoffen is niet bekend, maar geschat wordt dat het om een zeer gering aantal gaat. Exacte percentages op basis van registraties arbeidsongevallen zijn op dit moment niet te geven.

In de beantwoording van vragen bij het Jaarplan 2018 is ingegaan op de cijfers ten aanzien van Asbest. Daarbij is aangegeven dat de gezondheidsraad heeft gesteld dat er een bijna 100% correlatie is tussen mesothelioom en asbest. CBS cijfers geven aan dat er in 2016 circa 550 mensen overleden aan de gevolgen van mesothelioom.

40

Wat voor beleid wordt er gevoerd om te zorgen dat alle bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen, zich houden aan alle wettelijke verplichtingen qua blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen, zowel met betrekking tot de verplichte registratie van gevaarlijke stoffen waaraan werknemers worden blootgesteld, als de verplichte beoordeling voor de blootstelling van werknemers en de grenswaarden van gevaarlijke stoffen?

Onderdeel van het beleid van SZW is om op diverse wijzen werkgevers, brancheorganisaties en beroepsverenigingen te stimuleren om hun verantwoordelijkheden in te vullen. Daarnaast omvat het beleid voorlichting, stimuleren van kennisdeling en ontwikkeling van nieuwe kennis.

Zo is in het verleden geïnvesteerd in instrumenten en aanpak om de taken op het gebied van het beoordelen van blootstelling te vergemakkelijken (o.a. ontwikkeling van het instrument Stoffenmanager).

Recent heeft SZW het Programma Beroepsziekten gelanceerd. Dit richt zich in ieder geval de eerste 2 jaar op het voorkomen van beroepsziekten door stoffen. Het verbeteren van de samenwerking tussen de beroepsgroepen staat daarin hoog op de agenda, evenals het stimuleren van preventieve maatregelen op de werkvloer. Bovendien zet Inspectie SZW in haar Programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen in op het verbeteren van de naleving (zie hierna). In beide Programma's zal specifieke aandacht worden besteed aan de blootstellingsbeoordeling en registratieverplichting.

In 2016 is de Inspectie SZW gestart met het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen waarbij bedrijven geïnspecteerd worden aan de hand van het 4 stappen model blootstelling gevaarlijke stoffen. In dat model wordt aandacht besteed aan de verplichte registratie van gevaarlijke stoffen, de verplichte beoordeling van werknemers en de grenswaarden van gevaarlijke stoffen. Tevens worden binnen het programma BmGs andere interventies ingezet om de naleving te verhogen waaronder voorlichting, overleg met branches en ontwikkeling van tools. Voorbeelden hiervan zijn de zelfinspectietool gevaarlijke stoffen en de werknemersapp stoffencheck.

41

Hoe heeft het aantal arbeidsongevallen zich ontwikkeld sinds de verhoging van de AOW-leeftijd, zowel absoluut als verhoudingsgewijs?

Pagina 15 van het jaarverslag 2016 van de Inspectie maakt de ontwikkeling inzichtelijk.

42

Hoe heeft het aantal beroepsziekten zich ontwikkeld sinds de verhoging van de AOW-leeftijd, zowel absoluut als verhoudingsgewijs?

De NEA 2014 en 2016 monitort ontwikkelingen in beroepsziekten.

43

Wat zijn de mogelijke oorzaken van het stijgend aantal voormalig AOW-gerechtigden die te maken krijgen met een arbeidsongeval, dan wel beroepsziekte?

Bij gelijkblijvend risico neemt door de stijging van het aantal ouderen dat werkt, ook het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten onder werknemers toe. Zie tevens antwoord op vraag 30.

44

Wordt de toename van arbeidsongevallen in de uitzendbranche veroorzaakt door het toenemende aantal banen in die sector? Is er aan te wijzen aan welke sectoren deze uitzendkrachten worden uitgeleend?

De toename van arbeidsongevallen onder uitzendkrachten wordt mede veroorzaakt door de toename van het aantal werkzame uitzendkrachten. In de sectoren Bouw, Zakelijke dienstverlening en Gezondheidszorg is de kans op een arbeidsongeval met minimaal 1 dag verzuim voor uitzendkrachten relatief hoog ten opzichte van de overige werknemers in de genoemde sectoren.

Uitzendkrachten die in de periode 2009 t/m 2017 slachtoffer zijn geworden van een ernstig arbeidsongeval dat is onderzocht door de Inspectie SZW, waren met name werkzaam binnen de sectoren Bouw, groothandels in diverse productgroepen, de voedingsmiddelenindustrie (in het bijzonder bij slachterijen en vleesverwerkers), de metaalsector en de transport en logistiek.

45

Welke verschillen bestaan er in het beschermingsniveau qua arbeidsomstandigheden en veiligheid op de werkvloer tussen werknemers en zzp'ers?

Werknemers worden beschermd door de plicht van de werkgever om te zorgen voor gezonde en veilige werkomstandigheden. Nagenoeg alle verplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet strekken tot bescherming van de werknemers.

Een zzp'er werkt voor eigen risico en rekening. Welke regels van de Arbeidsomstandighedenwet voor een zelfstandige gelden is afhankelijk van de specifieke werksituatie. De regels die beschermen tegen levensbedreigende risico's, zoals asbest en duikarbeid en de regels die «derden» beschermen gelden voor alle werkenden en alle werksituaties. Dus ook voor zelfstandigen.

In de situatie dat een zelfstandige in een gezagsrelatie werkt, dus niet zelf beslist over het werk en de omstandigheden, wordt hij/zij beschouwd als een werknemer. De opdrachtgever is dan feitelijk de werkgever die alle regels van de Arbowet moet naleven. In de situatie dat zelfstandigen met anderen werken, zoals werknemers, gelden alle regels van de Arbowet voor specifieke risico's, zoals lawaai en fysieke belasting. De zogeheten systeembepalingen, zoals met betrekking tot de RI&E, gelden niet voor zelfstandigen.

46

Welke wettelijke verplichtingen qua arbeidsomstandigheden gelden wel voor werknemers, maar niet voor zzp'ers?

De Arbeidsomstandighedenwet legt enkele verplichtingen op aan werknemers. Artikel 9.3 van het Arbeidsomstandighedenbesluit wijst de verplichtingen voor werknemers aan. In de regel gaat het om nalevingverplichtingen voor artikelen waarbij de werknemer zelf invloed heeft op de naleving daarvan.

Zie het antwoord op vraag 45 voor de verplichtingen die gelden voor zzp'ers. Artikel 9.5 van het Arbeidsomstandighedenbesluit somt de verplichtingen op van zelfstandigen en meewerkende werkgevers.

47

Wat voor specifiek beleid wordt er door u gevoerd om de negatieve trend te keren van het verhoudingsgewijs grote aantal uitzendkrachten dat slachtoffer wordt van een ernstig arbeidsongeval?

Algemeen beleid is erop gericht dat zowel de uitlenende als inlenende werkgevers er op wordt gewezen dat uitzendkrachten een verhoogd risico lopen, en dat passende maatregelen moeten worden genomen. Zowel inlenende bedrijven als uitzendbureaus zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten. Volgens de Arboret is de inlenende werkgever zowel verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen vaste werknemers, als voor zijn uitzendkrachten.

Inspectie SZW heeft de checklist «Werken met Uitzendbureaus» ontwikkeld waarin bedrijven op deze verantwoordelijkheid worden gewezen. In deze checklist zit een link naar de website Zelfinspectie.nl. Op deze website van Inspectie SZW kunnen bedrijven zelf onderzoeken of zij de juiste maatregelen hebben genomen om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving voor eigen en ingeleend personeel.

Uitzendbureaus moeten ervoor zorgen dat de uitzendkrachten de risico-inventarisatie en risico-evaluatie van het inlenende bedrijf krijgen en zijn verplicht de uitzendkracht te informeren over de risico's die hij/zij op de werkplek loopt. Inspectie SZW houdt risicogericht toezicht op de naleving van bovengenoemde bepalingen.

48

Heeft het aantal arbeidsongevallen in het verleden samenhangen met de economische groei?

De twee onderzoeken hierover bekend zijn, naar de invloed van conjunctuur op het aantal ernstige arbeidsongevallen tonen aan dat sprake is van een sterke samenhang tussen het aantal ernstige arbeidsongevallen en de conjunctuurindicator van De Nederlandsche Bank (DNB) die gebaseerd is op maandelijkse cijfers over de industriële productie. De onderzoeksperioden zijn 1999–2011 en 2001–2009. De invloed van de economische ontwikkeling op het aantal arbeidsongevallen loopt langs twee lijnen:

1. Het directe effect dat optreedt bij fluctuaties in werkgelegenheid, oftewel: hoe meer mensen werken en risico lopen, des te groter het aantal arbeidsongevallen.
2. Het indirecte conjunctuureffect: de beschikbaarheid van tijd (letterlijk, maar bijvoorbeeld ook in de vorm van (over)capaciteit in productieprocessen en beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel) en de beschikbaarheid van geld (investeringsruimte) tijdens hoog- dan wel laagconjunctuur. De beschikbaarheid van tijd en geld zijn twee tegengestelde factoren die de arbeidsveiligheid beïnvloeden en die tevens elk op hun eigen manier met de conjunctuur samenhangen. De beschikbaarheid van geld beweegt cyclisch met de conjunctuur, de beschikbaarheid van tijd anticyclisch. Welke van deze twee factoren de doorslag geeft is niet bekend, maar het is niet uitgesloten dat investeringen in veiligheid teniet worden gedaan door tijdgebrek, bijvoorbeeld in de vorm van een hoge werkdruk of de inzet van onvoldoende gekwalificeerd personeel bij gebrek aan ervaren vakmensen.

49

Welk deel van de recente stijging in het arbeidsongevallen kan worden verklaard door de aantrekkende economie?

Door de economische groei neemt de werkgelegenheid toe. De Nederlandse economie groeit momenteel sterk en het CPB verwacht dat die groei de komende jaren doorzet. Helaas geldt niet dat economische groei de risico's voor veilig, gezond en eerlijk werk verkleint of dat de economische conjunctuur de belangrijkste verklarende factor voor veranderingen in risico's is.

Economische groei leidt tot;

- Grotere druk op de arbeidsmarkt en productiviteit,
- Meer arbeidsmigranten, uitzendkrachten, jongeren en ouderen,

Gezien dat werkenden tot op hogere leeftijd doorwerken neemt deze groep kwetsbaren toe. Als we kijken naar 2014–2017 dan is het verband zwak (geen toename in aantal en kans ongeval met verzuim).

Hoogconjunctuur kan volgens deze onderzoeken een toename van 3 tot 10% ten opzichte van het gemiddeld aantal ongevallen over de voorgaande jaren verklaren terwijl laagconjunctuur eenzelfde daling kan verklaren. Bij een eigen replicatie van de berekening ten behoeve van het JV 2016, kwam de Inspectie eveneens tot een percentage van 8,5% ten opzichte van het gemiddeld aantal ernstige arbeidsongevallen over de periode 2009 t/m 2016. Kanttekening daarbij is dat sectoren niet allemaal op dezelfde manier conjunctuurgevoelig zijn terwijl alleen gerekend kan worden met een algemene conjunctuurindicator van DNB. (Zie ook beantwoording van vraag 48).

50

Hoe vaak is er een boete uitgedeeld voor het onterecht niet melden van een arbeidsongeval en is het gemiddelde boetebedrag hoger geworden sinds de verhoging in 2013 van 4.500 naar maximaal 50.000 euro?

Het gemiddelde opgelegde boetebedrag is niet hoger geworden sinds de verhoging van de boete bij onterecht niet/te laat melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval. Het aantal opgelegde boetes en het totale bedrag aan opgelegde boetes is in de jaren na 2013 wel fors hoger. Dit behoeft nadere toelichting. Een vergelijking van het aantal boeteopleggingen (Artikel 9, eerste lid Arbowet) en gemiddelde boetebedragen tussen jaren voor 2013 en jaren daarna is niet goed mogelijk, omdat voor 2013 sprake was van 1 boete categorie en na 1 januari 2013 drie boete categorieën gelden (zie toelichting na de tabel). Om een indruk te geven van de ontwikkeling in aantal boetes en totale en gemiddelde bedragen is ervoor gekozen om de 2 jaren vlak voor de wettelijke boeteverhoging (2011 en 2012) te vergelijken met de jaren 2016/2017.

	2011	2012	2016	2017
Aantal boetes	53	41	345	228
Boetebedrag totaal	116.550	80.550	427.500,-	321.450
Boetebedrag gemiddeld	2.200,-	1.965	1.239,-	1.351

Bron: Interne boeteregistratie Inspectie SZW 2018

Voor 2013 gold één boetecategorie het onterecht niet of laat melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval met een boetenorm van 4.500, euro. Na 1 januari 2013 gelden er 3 categorieën met elk een eigen boetenorm, waarvan de boete voor 1 categorie fors is verhoogd naar € 50.000,-. Deze zijn voor de jaren 2016 en 2017 weergegeven met de vermelding van aantallen, totaal- en gemiddeld boete bedrag.

Categorie 1: Arbeidsongeval te laat gemeld en niet meer te onderzoeken (boetenormbedrag € 50.000,00)

**2016:** 72 boeteopleggingen. Totaal opgelegd boetebedrag: € 149.300,- = gemiddeld € 2.073,61.

**2017:** 32 boeteoplegging. Totaal opgelegd boetebedrag: € 127.350,- = gemiddeld € 3.979,69

Categorie 2: Arbeidsongeval te laat gemeld door een ander dan werkgever: nog wel te onderzoeken (boetenormbedrag € 4.500,00).

**2016:** 50 boeteopleggingen. Totaal opgelegd boetebedrag: € 100.150,- = gemiddeld € 2.003,-

**2017:** 37 boeteopleggingen. Totaal opgelegd boetebedrag: € 68.400,- = gemiddeld € 1.848,65

Categorie 3: Arbeidsongeval te laat gemeld door de werkgever: nog wel te onderzoeken (boetenormbedrag € 1.500,00).

**2016:** 223 boeteopleggingen. Totaal opgelegd boetebedrag: € 178.050,- = gemiddeld € 798,43.

**2017:** 169 boeteoplegging. Totaal opgelegd boetebedrag: € 125.700,- = gemiddeld € 743,79

51

Hoe heeft het percentage ondermelding van arbeidsongevallen zich de afgelopen tien jaar ontwikkeld? Is er een verklaring te geven voor deze ontwikkeling?

De schattingen uit verschillende jaargangen van Arbo in Bedrijf geven de volgende ontwikkeling van ondermelding van meldingsplichtige ongevallen te zien:

- 30% in 2016
- 5% in 2014
- 34% in 2012
- 34% in 2010

Doordat de steekproefomvang klein is (het gaat om minder dan 100 bedrijven met meldingsplichtige ongevallen in de hele steekproef) zijn de verschillen van de andere jaren ten opzichte van 2014 maar net significant. Zodoende lijkt de uitkomst in 2014 meer een uitschieter te zijn en gaat het om zo'n ruim 30% ondermeldingen volgens AIB. Aangezien de werkgever in deze de bron is van de informatie beschouwen we de gevonden 30% als een minimum.

52

Hoeveel afvalverwerkingsbedrijven waar Wsw-werknemers werken, zijn er naar verwachting in totaal in Nederland?

De plaatsing door gemeenten en Wsw-bedrijven van (gedetacheerde) Wsw-werknemers is een verantwoordelijkheid van gemeentebesturen waarop wordt toegezien door de gemeenteraad.

Bij onderzoek door de Inspectie is geconstateerd dat in zeven gemeenten (gedetacheerde) WSW-ers op onveilige werkplekken in afvalverwerkingsbedrijven werkten. Op grond daarvan zijn elf afvalverwerkingsbedrijven geïnspecteerd. Bij negen van deze bedrijven moest gehandhaafd worden op tekortkomingen met betrekking tot (onder andere) machineveiligheid, fysieke belasting en inrichting arbeidsplaats. Of buiten deze 7 gemeenten sprake is van Wsw-werknemers binnen afvalbedrijven is op dit moment onbekend bij de Inspectie.

53

Welke specifieke regels gelden voor (afvalverwerkings)bedrijven die met (veel) Wsw-werknemers werken en hoe verloopt de communicatie van de Inspectie SZW of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierover?

Werkgevers zijn overeenkomstig de arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving voor hun medewerkers. De wet biedt werkgevers en werknemers ruimte om zelf invulling te geven aan gezond en veilig werken. In een arbocatalogus wordt beschreven hoe ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. Zowel de Afvalbranche als de bedrijven in de Sociale Werkvoorziening hebben arbocatalogi opgesteld. Alle bedrijven, inclusief sw-bedrijven en bedrijven waarbij Wsw'ers worden gedetacheerd, zijn verplicht een bij de organisatie passend arbobeleid op te stellen en maatregelen te ontwikkelen. Daarbij dienen ze aandacht te geven aan werknemers met een arbeidsbeperking.

Overeenkomstig de Wet sociale werkvoorziening is de gemeente verantwoordelijk voor Wsw-ers en houdt de gemeenteraad toezicht.

Communicatie over wetten en regels verloopt allereerst via rijksoverheid.nl, het Arboportaal en de zelfinspectietool van de Inspectie SZW. Gemeenten, uw Kamer en de Eerste Kamer ontvangen elk kwartaal het Gemeentenuws, voorheen Verzamelbrief aan gemeenten, waarin ook regelmatig aandacht wordt besteed aan Wsw-werknemers.

Verder is er ambtelijk en bestuurlijk overleg met Cedris, de brancheorganisatie van sw-bedrijven en met de VNG, waarbij ook Cedris vertegenwoordigd is. Cedris heeft in de communicatie met de sw-bedrijven een intermediaire functie. Zij organiseert bijvoorbeeld regiobijeenkomsten over arbobeleid voor sw-bedrijven of inlenende organisaties.

54

Is bekend hoeveel bedrijven beleid hebben rondom psychosociale arbeidsbelasting?

TNO heeft dit op basis van de WEA eerder berekend. Dit kwam neer op: 69% in 2014 en in 2016 77%, die -naar eigen zeggen- beleid hebben rondom PSA. Er zijn geen recentere WEA cijfers beschikbaar.

Uit de meest recente publicaties van de resultaten van het inspectieprogramma PSA blijkt dat 70 tot 80% van de geïnspecteerde organisaties *onvoldoende* beleid en maatregelen voor PSA heeft geïmplementeerd in de organisatie. De inspecties zijn uitgevoerd bij bedrijven met een verhoogd risico op PSA. Belangrijkste tekortkomingen zijn vooral de preventieve maatregelen, zoals een goede inventarisatie van de factoren, werkdruk, agressie en ongewenst gedrag in de RI&E. Ook de voorlichting en training van werknemers en leidinggevenden schieten vaak tekort.

Uit Arbo in Bedrijf blijkt dat in 2016 53% van de bedrijven geen *maatregelen* neemt tegen het risico van werkdruk. Ruim 60% van de bedrijven neemt volgens de inspecteurs geen adequate maatregelen. Onder de bedrijven die dat niet doen bevinden zich overigens ook bedrijven waar het risico van werkdruk niet of nauwelijks speelt.

Tegen externe ongewenste omgangsvormen neemt 37% van de bedrijven maatregelen; 30% neemt adequate maatregelen volgens onze inspecteurs. Voor de interne ongewenste omgangsvormen zijn die cijfers 26% respectievelijk 23%.

55

Wat voor beleid wordt er gevoerd om te zorgen dat alle werkgevers zich houden aan de wettelijke verplichting van het hebben van een risico-inventarisatie en -evaluatie, aangezien nu 27% van de werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie heeft?

Vanuit het Ministerie van SZW is de afgelopen jaren geïnvesteerd in een goede beschikbaarheid van digitale en sectorale RI&E ([www.rie.nl](http://www.rie.nl)). Daarnaast onderzoeken TNO en Steunpunt RIE (werkgroep van de Stichting van de Arbeid) de mogelijkheden om de branche RIE's toegankelijker te maken, bekendheid van de RIE te vergroten en de kwaliteit van de RIE's te verbeteren.

56

Is psychosociale arbeidsbelasting ook onderdeel van het project «Een cultuur van gezond en veilig werken»?

Het programma psychosociale arbeidsbelasting werkt eveneens aan een gezonde cultuur, uiteraard toegespitst op dat aspect. Binnen dat programma worden inspecties en experimenten uitgevoerd op PSA onderwerpen zoals werkdruk. Tevens wordt door SZW een gedragsexperiment uitgevoerd op het onderwerp «pesten».

57

Is er binnen het programma psychosociale arbeidsbelasting ook specifieke aandacht voor de sector gezondheidszorg?

Ja, er bestaat de afgelopen jaren een inspectieprogramma zorg en welzijn, waarin aandacht is voor PSA (werkdruk). Ook is er in andere inspectieprogramma's aandacht voor PSA, vooral gericht op ongewenste omgangsvormen.