

Vergaderjaar 2011–2012

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 209

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 maart 2012

Samenvatting

Een goed stelsel voor gezond en veilig werk zorgt voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, waarbij werkenden lang vitaal werkzaam en productief zijn en bedrijven concurrerend. Werkgevers, werkenden en de Nederlandse samenleving hebben hier groot belang bij. Het draagt ook bij aan onze welvaart.

Het stelsel is onder de loep genomen. Daarbij is zowel naar de regels als de ontwikkelingen op dit terrein gekeken. De uitslag bevestigt dat de eerder in gang gezette koers van meer marktwerking, een sterkere rol voor sociale partners en gericht toezicht, succesvol is. Het kabinet trekt die lijn door en hanteert daarbij de volgende uitgangspunten: meer vertrouwen in burgers en bedrijven; werkgevers en werkenden primair verantwoordelijk voor gezond en veilig werk; terughoudende rol van de overheid.

Om bij te dragen aan het vitaal houden van het stelsel ga ik een aantal maatregelen nemen. Zo zal ik de Nederlandse regels nog meer beperken tot wat internationale regels vereisen, zullen algemene doelvoorschriften vaker de plaats innemen van gedetailleerde middelvoorschriften en zal ik stevig handhaven waar regels niet worden nageleefd.

In deze brief ga ik eerst in op de uitkomsten van de evaluatie van het stelsel en actuele ontwikkelingen op het terrein van arbeid, economie en technologie. Ik beschrijf de rol van de overheid in het arbostelsel en de beleidskoers. Dit leidt tot een Beleidsagenda voor gezond en veilig werken voor de komende jaren. Ik zal andere partijen in het stelsel betrekken bij de uitvoering van deze agenda. Centraal daarin staan:

- *verdere vereenvoudiging van wetgeving,*
- *inzetten op concrete grenswaarden op Europees niveau,*
- *bedrijfsgezondheidszorg beter verbinden met de reguliere zorg,*

- *betere instrumenten voor risicobeoordeling en meer zelfregulering,*
- *betrokkenen meer invloed geven bij de concretisering van het beleid,*
- *steviger aanpakken van overtredingen.*

1. Inleiding

Werkend Nederland creëert onze welvaart. Dit kabinet wil het concurrentievermogen van de Nederlandse economie versterken, door onder andere de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit te verhogen. Om dat te bereiken moet werk aantrekkelijk zijn, tot op hogere leeftijd te verrichten en gecombineerd kunnen worden met andere activiteiten. Goede arbeidsomstandigheden zijn dan ook een voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt, en hoge arbeidsparticipatie en -productiviteit.

Aandacht voor gezond en veilig werken in bedrijven loont. In sectoren waar in het afgelopen decennium bijzondere aandacht was voor arbeidsomstandigheden daalde het verzuim sterker dan in sectoren waar dat niet het geval was. De extra daling van het verzuim vertegenwoordigde een besparing van € 450 miljoen per jaar.¹ De totale maatschappelijke kosten van arbeidsongevallen zijn geschat op € 820 miljoen per jaar.² Proefprojecten hebben laten zien dat een reductie van het aantal arbeidsongevallen met 50% haalbaar is. Dit zou een besparing opleveren van ruim € 400 miljoen per jaar.

De begroting van SZW verwoordt de doelstelling van het beleid voor gezond en veilig werken: «Bevorderen dat werkgevers en werknemers in bedrijven, branches en sectoren een effectief en efficiënt arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid voeren»³ (artikel 44).

De wet verplicht tot periodieke evaluatie en beleidsdoorlichting. Ik heb de wijzigingen van de Arbowet in 2005 en 2007, de resultaten van het beleid en andere relevante ontwikkelingen laten onderzoeken. Deze brief laat de uitkomsten daarvan zien, en de consequenties die ik hieraan verbind.

In het verlengde daarvan bevat deze brief mijn visie op het beleid voor de komende jaren. Daarbij is gebruik gemaakt van opvattingen uit het veld. Zo heb ik gesproken met bedrijven, landelijke en regionale organisaties van werkgevers en werknemers, arbodienstverleners, verzekeraars, branche- en kennisinstituten, wetenschappers, opleiding- en certificerende instellingen. Er werden vele goede suggesties voor maatregelen gedaan. In het algemeen is er steun voor: ruimte voor maatwerk, meer verantwoordelijkheid voor werkenden en een effectief overheidstoezicht.

2. Belangrijke winst geboekt in de afgelopen jaren

Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van de arbeid in Nederland in het algemeen goed is⁴. De meeste werknemers zijn tevreden over hun werk en hun arbeidsomstandigheden. Ook in Europees perspectief doet Nederland het goed. Er is het afgelopen decennium belangrijke winst geboekt:

- Werkgevers die meer arbomaatregelen nemen dan gemiddeld, zien hun arbeidsproductiviteit stijgen.
- Het aantal dodelijke en ernstige ongevallen daalt sinds 2008. Het aantal arbeidsongevallen met verzuim (3,3% van de werknemers) is sinds 2005 stabiel.
- Het ziekteverzuim is gedaald van 5,4% in 2002 naar 4,3% in 2004 en sindsdien stabiel⁵.
- De lasten op arboterrein zijn tussen 2002 en 2007 met € 107 mln. (12,5%) gedaald. Als gevolg van wetswijzigingen in 2011 dalen de lasten verder met € 86 mln. in 2013.

¹ Veerman, T.J., et al. (2007). Convenanten in context. Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten. Den Haag: Ministerie van SZW.

² Jong, Ph.R. de, et al. (2005). Kosten en baten van arbeidsveiligheidsstrategieën. Den Haag: Ministerie van SZW.

³ Begrotingsstaten SZW, beleidsartikel 44; Kamerstukken II, 2010/11, 32 500 XV, nr. 252.

⁴ TNO/CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). TNO, Werkgevers Enquête Arbeid (WEA).

⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). Nederland door de crisis. Den Haag/Heerlen: CBS.

- Nederlandse arbeidsomstandigheden zijn beter dan het Europees gemiddelde.¹ Nederlandse werknemers zijn ook vaker tevreden tot zeer tevreden met hun arbeidsomstandigheden (92,2%) dan de gemiddelde werknemer in Europa (84,3%)².

De evaluatie van de wetwijzigingen en de beleidsdoorlichting laten ook gunstige resultaten en ontwikkelingen zien. Die zijn gebundeld in het rapport «Verantwoordelijk werken» dat het bureau Research voor Beleid in mijn opdracht heeft gemaakt³. U treft dit rapport, alsmede een beschrijving van de hoofdlijnen en een toets van externe deskundigen⁴, als bijlage bij deze brief aan⁵. De belangrijkste constatering is:

- *Meer keuze en lagere kosten door marktwerking.* De Arbowetwijziging van 2005 (arbodienstverlening) heeft geleid tot de beoogde marktwerking en meer keuze voor bedrijven. Arbodienstverleners concurreren, bedrijven maken naar behoefte keuzes in inkoop, en de kosten voor bedrijven zijn gedaald. Rond de arbodienstverlening zijn ook enkele punten naar boven gekomen die aandacht vragen. Zo komt de rol van de bedrijfsarts bij preventie niet goed uit de verf en lijkt de feitelijke dienstverlening in kleinere bedrijven achter te blijven.
- *Sterkere positie sociale partners.* De Arbowetwijziging van 2007 heeft de positie van sectorale sociale partners versterkt. Dat was ook de bedoeling: meer verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers en meer ruimte voor maatwerk. De publieke regelgeving wordt, zoveel als mogelijk, geformuleerd als doelvoorschriften die door werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld in arbocatalogi, worden uitgewerkt tot concrete maatregelen. Dit heeft ertoe geleid dat sociale partners sinds 2008 arbocatalogi hebben gerealiseerd in 145 sectoren. Deze catalogi gaan over arbeidsomstandigheden van iets meer dan de helft van alle werknemers. Het komt nu aan op catalogi voor meer werknemers en de toepassing ervan op de werkvloer.
- *Meer nieuwe partijen doen mee.* Het stelsel steunt niet alleen op overheid en georganiseerde sociale partners. Steeds meer partijen dragen bij aan gezond en veilig werken. Verzekeraars koppelen voorzieningen voor een arbo-aanpak aan verzuimverzekeringen. Kennisinstellingen bieden ondersteuning. Zelfregulering wordt steeds meer zichtbaar, bijvoorbeeld door de vraag naar gecertificeerde deskundigheid. Dienstverleners adviseren over vele facetten van het arbobeleid.

De evaluatie en de beleidsdoorlichting laten zien dat het kabinet met de gekozen beleidskoers op de goede weg is. Dat betekent dat we door moeten gaan op de ingeslagen weg: de overheid geeft partijen ruimte om het beleid, passend bij de eigen situatie en belangen, te concretiseren⁶ en stimuleert hun dat ook te doen. De resultaten tonen aan dat dit verantwoord is en werkt.

Werkgevers en werknemers hebben hier baat bij. Aandacht voor gezond en veilig werken loont.

3. Ontwikkelingen in arbeid, economie en technologie

Een aantal externe ontwikkelingen is van invloed op de werking van het arbostelsel. Die hebben betrekking op de wijzigingen op de arbeidsmarkt, de druk van buiten op ondernemend Nederland en technologische ontwikkelingen.

Arbodemarkt: veranderende arbeidsmarkt en arbeidsrelaties

De arbeidsmarkt verandert drastisch. Mensen worden ouder. De krimpende beroepsbevolking dwingt tot langer doorwerken. Het kabinet verwoordt in de brief over het zogenoemde Vitaliteitspakket⁷ zijn ambitie:

¹ Hooftman, W. et al (2012). Arbobalans 2011. Hoofddorp: TNO.

² European Working Conditions Survey 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>.

³ Walz, G.A. et al (2011). Verantwoordelijk werken. Evaluatie Arbowet en beleidsdoorlichting arbobegrotingsartikel. Zoetermeer: Research voor Beleid.

⁴ Oordeel eindrapport evaluatie Arbowet en beleidsdoorlichting van Prof. dr. A.C.J.M. Wilthagen en Dr. B. de Vroom.

⁵ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

⁶ Conform advies Evaluatie Arbowet 1998, Sociaal-Economische Raad, 2005.

⁷ Kamerstukken II, 2010/11, 29 544, nr. 329.

«We moeten er met elkaar voor zorgen dat mensen gezond, vitaal en productief tot aan de pensioenleeftijd kunnen blijven werken».

Nieuwe vormen van arbeidsrelaties, anders dan een vast dienstverband tussen werkgever en werknemer, zijn steeds gebruikelijker. Werknemers werken ook vaker op wisselende locaties en tijdstippen en voeren daardoor hun werk vaker buiten het zicht van hun werkgever uit. De trend van individualisering werkt door in de arbeidsverhoudingen. Werkgevers en werkenden organiseren zich ook langs andere verbanden dan sector of beroepsgroep. Bijvoorbeeld regionaal, via sociale netwerken, in ketens of rond productietechnieken. Genoemde ontwikkelingen hebben invloed op de verhouding tussen werknemer en werkgever en vergroot de behoefte aan maatwerk, ook in de verdeling van rechten en plichten.

Economische structuur verandert door druk van buiten

Internationale economische verhoudingen veranderen. Opkomende economieën leggen extra druk op het Nederlandse concurrentievermogen. De uitdaging is om het niveau van gezond en veilig werk in Nederland te beschermen in een mondiaal krachtenveld waar de voorwaarden voor produceren lang nog niet overal gelijk zijn aan de onze. De nationale economische structuur verschuift verder van een producerende economie naar een diensteneconomie.

Technologische ontwikkelingen: kansen en bedreigingen

Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Deze ontwikkelingen brengen nieuwe kansen, maar mogelijk ook risico's voor gezondheid met zich. Bijvoorbeeld van ontwikkelingen op het gebied van nanotechnologi, chemisering van productie en ICT zijn de effecten op de gezondheid en veiligheid van werkenden nu nog niet volledig te overzien.

4. Rol overheid in arbostelsel de komende periode

Het kabinet wil werkgevers en werknemers activeren om meer zelf te doen aan het borgen van een maatschappelijk geaccepteerd niveau van gezondheid en veiligheid bij het werk.

Bedrijven zijn de kern van het arbostelsel en dat blijft zo. Werkgevers en werknemers bepalen de feitelijke arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Goede omstandigheden leiden tot een hogere productiviteit en betere gezondheid van de werknemers en is in beider belang. Gezond en veilig werk is ook van groot nationaal belang, omdat het bijdraagt aan de blijvende inzetbaarheid van de beroepsbevolking.

Dit kabinet trekt de eerder ingezette koers van een terughoudende overheidsrol op dit terrein, door. Het stelsel kan efficiënter functioneren door partijen zelf meer verantwoordelijkheid te geven. Mijn uitgangspunten voor het beleid zijn:

- Vertrouwen in burgers en bedrijven;
- Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk voor gezond en veilig werk;
- Een stelsel dat met een beperkte rol van de overheid aanspoort tot gezond en veilig werken.

De overheid schept de kaders waarbinnen het beleid in bedrijven vorm moet krijgen. Regels moeten partijen activeren om de feitelijke invulling te realiseren. Die regels sluiten aan bij het Europese niveau. Verder ondersteun ik bedrijven bij het genereren van kennis en methoden voor beheersing van arbeidsrisico's. Sluitstuk is een streng sanctieregime dat

zich vooral richt op de mensen en bedrijven die de regels willens en wetens niet willen naleven en recidivisten.

Ik zie voor de overheid kortom drie kerntaken:

1. *Wetgeving*: meer doel- en minder middelenvoorschriften; gebaseerd op internationale regels,
2. *Informatievoorziening en -uitwisseling* ter ondersteuning van de beheersing van arbeidsrisico's,
3. *Toezicht en handhaving*: stevig aanpakken als regels niet worden nageleefd.

5. Beleidsagenda voor gezond en veilig werken

Bovenstaande visie en uitgangspunten zijn het kader voor het overheidsbeleid in de komende jaren. Om de werking van het stelsel te versterken voer ik een aantal acties uit. Deze acties vormen samen de volgende beleidsagenda voor de komende 2 jaar:

A. Wet- en regelgeving

5.1. Eenvoudiger regels, Europees niveau en zelfregulering

Ondanks een forse vermindering van administratieve lasten in de afgelopen jaren, is de beleving van lasten en regeldruk – inclusief die vanwege anderen dan de overheid – maar beperkt verminderd. Ik ga verder met vereenvoudiging van de wetgeving. Een inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden daartoe alsmede de heroverweging van nationale regels leg ik eind 2012 ter bespreking voor aan werkgevers en werknemers. Op basis daarvan ontwikkel ik voorstellen voor wijziging van de wet- en regelgeving.

De nationale wetgeving voor gezond en veilig werken is overwegend gebaseerd op richtlijnen, verordeningen en verdragen die in Europees en internationaal verband zijn vastgesteld. Ik hecht aan een Europees gelijk niveau van wetgeving. Aanpassing van de nationale wetgeving kan in beginsel alleen binnen de kaders van de Europese regels, niet meer en niet minder.

Nationale regels waar geen Europese wetgeving aan ten grondslag ligt ga ik heroverwegen. Met mijn besluit tot het schrappen van de nationale ARIE-regeling¹ heb ik een eerste stap gezet. Ik heb er vertrouwen in dat betrokken partijen in staat zijn zelf afspraken te maken over risico's die nu nog nationaal zijn geregeld.

De Europese Commissie heeft een heroverweging aangekondigd van de Europese arbowetgeving. Ik zal daar actief op inspelen en pleiten voor aanpassing van regels naar Nederlands model. Dat betekent pleiten voor wetgeving met doelvoorschriften en concrete grenswaarden die ruimte laat voor een praktische invulling door werkgevers en werknemers.

Ik heb onderzoek laten doen naar de stand van zaken van «zelfregulering op het terrein van arbeidsomstandigheden». Uit dat onderzoek blijkt dat er veel verschillende vormen van zelfregulering worden toegepast. Ik gebruik dat onderzoek, dat onlangs aan uw Kamer is aangeboden², om met sociale partners in gesprek te gaan over de mogelijkheden van versterking van zelfregulering, waaronder vrijwillige certificatie. In sectoren waar effectieve zelfregulering wordt gerealiseerd, is minder intensief overheids-toezicht nodig. Zo zijn bedrijven die beschikken over OHSAS 18001-certificaat voor hun arbozorgsysteem en niet behoren tot een hoogrisicosector vrijgesteld van actief toezicht (inspectieprojecten) van de Inspectie SZW.

¹ Kamerstukken II, 2010/11, 32 500 XV, nr. 75.

² Kamerstukken II, 2011/12, 33 000 XV, nr. 66.

5.2. Meer eigen verantwoordelijkheid werkenden

Naast de zorgplicht van de werkgever bestaat er een plicht voor werknemers tot goed werknemerschap (artikel 7:611 BW). De veranderende arbeidsverhoudingen hebben invloed op de samenhang tussen beide plichten. Naarmate werknemers vrijer zijn in de uitvoering van het werk en werkgevers minder zicht hebben op de feitelijke uitvoering van het werk, neemt de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer toe.

In het beleid zal ik meer nadruk leggen op de verantwoordelijkheid van werknemers voor gezond en veilig werken. Dit zal zich vooral uiten in voorlichting en informatievoorziening. Bijvoorbeeld door informatie hierover op te nemen in de, door overheid, werkgevers en werknemers opgestelde handreiking «Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij?»¹

5.3. Grenswaarden en risicobeoordeling

Een grenswaarde is een kwantitatieve norm voor een maximaal aanvaarde blootstelling aan een arbeidsrisico. Wettelijke grenswaarden zijn er bijvoorbeeld voor werk met geluid, trillingen, gevaarlijke stoffen en straling. Het opstellen van algemeen geldende publieke grenswaarden is een intensief en tijdrovend proces voor zowel de wetenschap als voor het overleg tussen sociale partners.

Uit oogpunt van efficiency en draagvlak maak ik mij sterk voor Europese ambitieuze grenswaarden. Het wettelijk vastleggen van aanvullende, nationale, grenswaarden overweeg ik alleen bij een zwaarwegend belang.

Voor het beheersen van risico's kunnen partijen nu al, bijvoorbeeld in catalogi op het niveau van bedrijfstak, afspraken maken over grenswaarden, wetenschappelijke inzichten (van bijvoorbeeld de Gezondheidsraad), goede praktijken en beoordelingsinstrumenten voor het ontwikkelen van gezonde en veilige werkwijzen in bedrijven. SZW ondersteunt in het kader van het kennisnetwerk (zie 5.8) zo nodig de ontwikkeling van dergelijke kennis en instrumenten.

5.4. Arbodienstverlening: keten van preventie, vitaliteitsbevordering, verzuimbegeleiding en werkaanpassing

De evaluatie van de wetwijzigingen laat zien dat de preventietaak in bedrijven beter kan. Preventiemedewerkers zijn nog geen gemeengoed in bedrijven en hun kennis over arbeidsomstandigheden is soms gering. Ik werk aan versterking van deze eerste lijn preventie op de werkvloer. In het kader van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) van TNO wordt invulling gegeven aan de wens van sociale partners om de zichtbaarheid en de expertise van de preventiemedewerker te vergroten. Zo wordt nu door TNO een netwerk van preventiemedewerkers opgezet waarin kennis en ervaringen van goede praktijken met elkaar kunnen worden gewisseld. Eind juni zullen de eerste resultaten en ervaringen gepresenteerd worden tijdens de «dag van de preventiemedewerker». Daarnaast werkt SZW met VWS aan het actieplan Gezond Bedrijf ter bevordering van de vitaliteit en gezondheid. Het gaat hierbij om aandacht en ondersteuning aan MKB-bedrijven voor goede arbeidsomstandigheden en een gezonde leefstijl.

Een effectieve samenwerking tussen medische disciplines leidt tot sneller herstel en terugkeer naar het werk en ook tot verruiming van de toegang tot de bedrijfsgeneeskunde voor werkenden. Ik ben van mening dat arbeid als factor bij gezondheid en het specialisme arbeidsgezondheid beter verbonden moet worden met de reguliere zorgsector. Daartoe ben ik in

¹ Onder andere te vinden op www.rijksoverheid.nl, www.werkenvervoer.nl, www.awvn.nl.

gesprek met mijn collega, de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Ik verwacht in het najaar nadere stappen te kunnen zetten.

De wijziging van de Arbowet in 2005 (arbodienstverlening) heeft geleid tot meer marktwerking. Verzekeraars bevorderen arbodienstverlening en er is meer keuze in deskundige ondersteuning. Volgens het onderzoek over de positie van de bedrijfsarts, kunnen de meeste bedrijfsartsen goed uit de voeten met de marktwerking. Maar er zijn ook zorgen over de onafhankelijkheid en toegankelijkheid van de bedrijfsarts, diens rol bij preventie en positionering in de gezondheidsketen.

Naar aanleiding van dat onderzoek, en mijn brief hierover aan de voorzitter van de Tweede Kamer¹ verwacht ik van partijen in deze sector initiatieven en voorstellen. Ik verwacht ook dat de SER, in het kader van een adviesaanvraag over deze kabinetsvisie, ingaat op de bedrijfsgezondheidszorg.

Als de voorstellen van de sector mijns inziens onvoldoende perspectief bieden voor structurele verbetering, kom ik dit najaar zelf met plannen over de aanpak van de zorgpunten.

5.5. Ontwikkeling en toepassing arbocatalogi

Goede arbocatalogi die werkgevers en werknemers ondersteunen bij de invulling van hun verantwoordelijkheden verbeteren de arbeidsomstandigheden, zorgen voor betere naleving en minder lasten. Veel arbocatalogi kennen sectorale maatwerkoplossingen en dat laat de wil en het vermogen tot zelfwerkzaamheid van partijen zien. In het verlengde van een subsidie voor ondersteuning van de ontwikkeling van arbocatalogi, overweeg ik een tijdelijke subsidie aan de Stichting van de Arbeid voor uitbreiding en implementatie van catalogi. Thans is het overleg gaande over de precieze subsidievoorwaarden.

De overheid toetst de door sociale partners opgestelde catalogi of ze strijdig zijn met de publieke doelvoorschriften. Een positieve toets maakt een catalogus tot referentiekader voor de handhaving. Ik heb er vertrouwen in dat sociale partners, ondersteund met de inhoudelijke deskundigheid in het stelsel, in staat zijn catalogi vast te stellen die in overeenstemming zijn met de doelvoorschriften van de arbowetgeving. Daarom ga ik voor de zomer met sociale partners bespreken of, en zo ja op welke wijze de toets en coördinatie van catalogi, in samenhang met de (branche) RI&E instrumenten, op landelijk niveau georganiseerd kan worden zonder inhoudelijke bemoeienis van de overheid. De toetsing van de catalogi moet zodanig vorm krijgen dat deze catalogi als referentiekader voor de handhaving door de Inspectie SZW kunnen blijven dienen. Ik verwacht in het najaar een besluit hierover te kunnen nemen.

5.6. Partijen vereenvoudigen verhaal voor wie schade ondervindt

Ondanks het feit dat het niveau van arbeidsomstandigheden in Nederland in het algemeen goed is, ondervinden nog veel werkenden gezondheids- en soms financiële schade als gevolg van het werk: ongevallen, snel of geleidelijk opkomende aandoeningen, wangedrag tegen de werkende. Jaarlijks gaat het om minimaal 390 000 gevallen van gezondheidschade door werk. In 2,3% van de gevallen komt het tot een verzoek om financiële compensatie, terwijl dat volgens experts bijna 9% zou kunnen zijn². De lasten komen dus niet altijd terecht bij de veroorzaker van de schade en worden meer dan nodig is afgewenteld op de getroffen en de maatschappij. Vooral bij gevallen van beroepsziekten is het voor getroffen en soms moeilijk om geleden schade gecompenseerd te krijgen. Dat moet veranderen. Ik vind dat de lasten van te kort schietende arbeidsom-

¹ Kamerstukken II, 2011/12, 25 883, nr. 196.

² Onder andere: W.A. Eshuis et al. (2011). Werkgeverskosten in verband met arbeidsgerelateerde schade: bestuurlijke boetes en civielrechtelijke aansprakelijkheid Hugo Sinzheimer Instituut Universiteit van Amsterdam, Amsterdam; W.A. Eshuis et al. (2009). Leerzame Schadeclaims; Leren van «worst case scenarios» als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten. Hugo Sinzheimer Instituut voor Arbeid en Recht (UvA), Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (AMC-UvA), onderzoeksinstituut METRO (UM) multidisciplinair onderzoek naar arbeidsgebonden schade, in samenwerking met het Kwaliteitsbureau NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde).

standigheden meer moeten terechtkomen waar ze horen en zie daarvoor ook mogelijkheden:

- Via de cao: veel cao's bevatten afspraken over compensatie voor arbeidsongevallen, zoals door een gezamenlijke ongevalverzekering. Een aantal cao's bevat ook compensatie voor beroepsziekten. Ik juich het toe als sociale partners regelen dat in meer cao's dan nu, afspraken worden gemaakt over preventie en compensatie van schade door werk.
- Via derde partijen. De sociale partners kunnen ook de verzekeraars meer betrekken. De meeste (middel)grote bedrijven hebben een aansprakelijkheidsverzekering. Partijen kunnen aanscherpingen bezien op het punt van aansprakelijkheid voor beroepsrisico's.

Ik zie hier kansen voor zelfregulering in het veld. Ik zal partijen op bovengenoemd punten aanspreken om het overleg hierover op gang te brengen.

B. Informatievoorziening en -uitwisseling

5.7. Forum voor gezond en veilig werken

Steeds meer partijen dragen bij aan gezond en veilig werken. Ik wil die partijen meer betrekken bij het ontwikkelen van beleid en het prioriteren van kennisactiviteiten. Dat kan bijvoorbeeld door een bredere en grotere betrokkenheid bij onderzoekprogramma's en het Arboportaal. Ik start daartoe een forum voor de partners in het stelsel. Partners uit kringen van de wetenschap, kennisinstututen, arbodienstverlening, brancheorganisaties, verzekeringen, certificerende instellingen, werkgevers en werknemers. Dit forum wordt een gremium voor informatie-uitwisseling tussen de partners en een klankbord voor de uitwerking van de onderhavige beleidsagenda. Ik roep dit forum periodiek bijeen om van gedachten te wisselen over ontwikkelingen en beleidsvoornemens die relevant zijn voor de werking van het stelsel. Een eerste bijeenkomst voorzie ik na de zomer.

5.8. Faciliterende taak overheid: kennis, voorlichting, monitoring

Kennis is onontbeerlijk voor het onderkennen en aanpakken van arbeidsrisico's, en dus voor het functioneren van het stelsel. Ik reken op initiatieven van partijen in het stelsel om kennisleemten in te vullen, ook als dat nieuwe arbeidsrisico's betreft. Alleen als noodzakelijke kennisontwikkeling niet van de grond komt overweeg ik nog initiatief van de overheid. Ik blijf bijdragen aan kennisontwikkeling met onderzoek door het RIVM en het Vraaggestuurde Programma over arbeidsomstandigheden dat TNO uitvoert. Om tegemoet te komen aan vragen die werkgevers en werknemers hebben wil ik hen meer invloed geven op de invulling van de onderzoekprogramma's. Ik ga ervan uit dat dan, ter ondersteuning van zelfwerkzaamheid en maatwerk, meer aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van goede werkwijzen en aan instrumenten voor risicobeoordeling en -beheersing. Ik ga, als verantwoordelijke voor het stelsel, voort met het monitoren van de stand van arbeidsomstandigheden, met voorlichting en informatievoorziening. Voor sturing vanuit het stelsel op deze activiteiten doe ik een beroep op het hierboven genoemde forum.

C. Toezicht

5.9. Toezicht en handhaving

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. Daar waar partijen elkaar op afspraken aanspreken en effectief horizontaal toezicht realiseren, is direct toezicht van de overheid niet noodzakelijk.

Dit kabinet geeft weliswaar meer ruimte, maar pakt stevig aan als die ruimte wordt misbruikt. Daarvoor worden ook wettelijke maatregelen getroffen met hogere boetes en zwaardere straffen bij overtredingen. Het in voorbereiding zijnde wetvoorstel inzake aanscherping handhavings- en sanctiebeleid en het handhavingprogramma 2011–2014, scherpen het sanctiebeleid van de arbeidswetten fors aan. Van de beschikbare toezichtcapaciteit voor preventie, signalering en handhaving gaat het merendeel van de inzet naar de handhaving.

Het actieve toezicht zal, in samenhang met de mate van zelfregulering als bedoeld onder 5.1, nog selectiever worden. Het aantal prioritaire sectoren is per januari 2012 teruggebracht van achttien naar vijftien. Het gaat daarbij om het toezicht op werk met grote risico's en bij werk in functies waar werknemers kwetsbaar zijn. Naast inspecties bij bedrijven zal ik de uitkomsten van handhavingacties gebruiken om organisaties van werkgevers en werknemers te stimuleren hun ondersteunende taak op te pakken.

6. Tot slot

Ik heb, op basis van de beleidsevaluatie en -doorlichting, mijn visie op de rol van de overheid in het stelsel voor gezond en veilig werken beschreven. Met deze visie en de acties die daar uit voortvloeien bouwt het kabinet verder aan een stelsel dat zorgt voor gezond en veilig werk, voor werkenden die lang vitaal en productief zijn en voor een gezond bedrijfsleven.

Werkgevers, werkenden en de Nederlandse samenleving hebben hier baat bij.

Ik ga met de acties aan de slag en vraag de SER op welke wijze partijen kunnen bijdragen aan de uitvoering van de beleidsagenda en welke factoren de uitvoering van de agenda kunnen versterken.

In 2012 en 2013 worden de acties nader uitgewerkt en uitgevoerd. Ik betrek daar de partijen in het stelsel bij.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom