

Vergaderjaar 2018–2019

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 340**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 februari 2019

Op 31 januari jl. heeft TNO de tweejaarlijkse Arbobalans gepubliceerd. De Arbobalans 2018<sup>1</sup> geeft een actueel beeld van de kwaliteit van arbeid en arbeidsomstandigheden. Beroepsziekten en ongevallen zorgen nog altijd voor veel persoonlijk leed. Verzuim kost werkgevers en de maatschappij als geheel miljarden per jaar. Daarom is het goed dat ontwikkelingen op de voet worden gevolgd en is een blijvende inzet op arbeidsomstandigheden, vanuit het departement, maar vooral ook van werkgevers en werknemers, van groot belang.

Voor de Arbobalans wordt gebruik gemaakt van diverse monitors en onderzoeken.<sup>2</sup> Het geeft inzicht in een aantal positieve ontwikkelingen, maar ook in waar blijvende of mogelijk verhoogde inzet nodig is. In deze editie van de Arbobalans is er bovendien bijzondere aandacht voor flexwerkers.

Graag grijp ik dit overzicht en de inzichten die het biedt aan om uw Kamer te informeren over de belangrijkste uitkomsten. Om de arbeidsomstandigheden in Nederland blijvend te kunnen verbeteren moeten verschillende belanghebbenden hun verantwoordelijkheid kennen en nemen. Arbeidsomstandigheden zijn in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van werkgevers. Dit gebeurt in directe samenspraak met de werknemers, die de verantwoordelijkheid mede dragen. Denk hierbij aan gebruik van instemmingsrecht dat ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordi-

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>2</sup> De Arbobalans is voor een belangrijk deel gebaseerd op de meest recente uitkomsten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, de Zelfstandigen Enquête Arbeid, de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden en de Enquête Beroepsbevolking. De cijfers hebben in de meeste gevallen betrekking op 2016 en 2017. Het rapport bevat grotendeels cijfers verkregen uit (nadere analyse van) de hiervoor genoemde monitors aangevuld met de meest recente cijfers uit diverse andere bronnen van onder meer het CBS, RIVM, NCVB, Eurofound en Eurostat.

gingen hebben voor wat betreft regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Met wet- en regelgeving zijn de kaders gegeven waarbinnen werkgevers en werknemers hun beleid over gezond en veilig werken moeten vormgeven. Naast het stellen van dit kader kent de rol van de overheid drie invalshoeken. Ten eerste is er bewustwording van de vraagstukken en voorlichting daarover. Een voorbeeld is het goed bezochte Arboportaal, gericht op werkgevers en werknemers. Ten tweede faciliteert de overheid verbeteringen door middel van tools, hulpmiddelen en kennisontwikkeling. Ten derde is er de handhaving van wettelijke verplichtingen om toe te zien op naleving.

De resultaten van de Arbobalans nopen enerzijds tot de aanscherping van een aantal speerpunten in mijn huidige beleid; anderzijds leiden ze tot een aantal nieuwe aandachtsgebieden. In het bijzonder ga ik in op de naleving van de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) door bedrijven. De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) vormt de basis voor de waarborgen op gezond en veilig werken. Het ontbreken in veel bedrijven van een RI&E is een aandachtspunt omdat hiermee de basis voor preventiemaatregelen ontbreekt. De naleving van deze verplichting uit de Arbowet kan beter en moet beter. Ik wil daarom enerzijds bedrijven ondersteunen bij het uitvoeren van een RI&E. Anderzijds verhoog ik de boete voor het niet beschikken over een RI&E van maximaal € 3.000 naar maximaal € 4.500 voor bedrijven met meer dan 500 werknemers. Op pagina 4 van deze brief ga ik hier nader op in.

## **Algemene trends en ontwikkelingen**

### *Werkenden in Nederland*

De afgelopen jaren zijn steeds meer Nederlanders aan het werk gegaan. Bijzonder positief is dat de werkzame beroepsbevolking is gegroeid van 8,1 miljoen in 2007 naar 8,6 miljoen in 2017. Van deze 8,6 miljoen werken 1,1 miljoen als zelfstandige, ten opzichte van 0,7 miljoen in 2007. Deze toename is met name terug te leiden tot het aantal zzp'ers, zowel in absolute als in relatieve zin. In 2007 bestond 9% van de beroepsbevolking uit zzp'ers, in 2017 is dat 12%.

Het opleidingsniveau in Nederland stijgt, niet alleen onder werkenden, maar onder de gehele beroepsbevolking. Het aandeel hoogopgeleide werknemers stijgt van 29% naar 35%.

Er is een daling in het aantal werkenden in technische en agrarische beroepen. Dit geldt voor zowel werknemers als zzp'ers.

### *Kwaliteit van arbeid*

Ik constateer dat het aandeel werknemers dat op het werk te maken krijgt met fysieke belasting (regelmatig kracht zetten, ongunstige werkhouding, herhaalde bewegingen) niet is toegenomen, maar stabiel is gebleven. Hetzelfde geldt voor lawaai, gevaarlijk werk en werk met gevaarlijke stoffen. Hoewel deze trend van stabilisatie positief is, beschouw ik iedere werkende die hiermee in aanraking komt er als één te veel.

Het verzuimpercentage ligt in de periode 2007 tot 2017 tussen 3,7% en 4,2%. In 2017 verzuimden werknemers 4 van de 100 werkdagen (4%). Het gemiddeld aantal verzuimdagen lag in de periode 2014–2017 lager dan in de jaren 2007–2013. Het aantal verzuimdagen dat aan werk gerelateerd is, was in 2017 met 46% hoger dan voorheen. In 2015 was dit 42%.

De kans op een ongeval met verzuim tot gevolg is in 2017 (1,6%) ten opzichte van 2015 en 2016 (beide 1,4%) licht gestegen. Positief is dat in de

bouw de daling van het aantal arbeidsongevallen met verzuim tot gevolg in 2017 doorzet (van 2,4% in 2016 naar 1,7% in 2017) en de inspanningen van alle partijen om de veiligheid te verbeteren lijkt te worden beloofd. Het aantal dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen neemt af. In de periode 2005–2011 was het aantal dodelijke arbeidsongevallen gemiddeld 49 tegen 39 in de periode 2012–2016. Europees gezien is de kans op een dodelijk arbeidsongeval in Nederland het laagst (0,8 per 100.000 werknemers tegen gemiddeld 2,4 per 100.000 in Europa).

### **Aanscherping speerpunten in huidig beleid**

Werkgevers en werknemers staan gezamenlijk voor de opgave om te voorkomen dat werkenden uitvallen door werk. In heel veel gevallen gaat dat goed. Met de Arbobalans in de hand scherp ik binnen het staande beleid en handhavingsbeleid een aantal speerpunten aan, en identificeer ik een aantal gebieden waar blijvende aandacht nodig is.

#### *Terugdringen arbeidsongevallen*

De Arbobalans laat een stijging in het aantal arbeidsongevallen met verzuim zien. Ik vind het dan ook belangrijk een bijdrage te leveren aan het veiligheidsbeleid in bedrijven om zo, samen met de inspanningen van werkgevers, het aantal arbeidsongevallen terug te dringen. Met name op het punt van bewustzijn en cultuur binnen een organisatie is er nog veel te winnen. Het project Veiligheidscultuur en -gedrag, dat als doel heeft deze veiligheidscultuur in bedrijven te versterken, biedt de Inspectie SZW inzicht in nieuwe wijzen om handelend op te treden. Toepassing van die handvatten in de sector bouw moet komend jaar zicht geven op de potentie om de veiligheidscultuur op bedrijfs- en sectorniveau nog meer te bevorderen. Daarnaast voer ik dit jaar een aantal «gedragsexperimenten» uit om nieuwe interventies, zoals nudging, te testen op het stimuleren van veilig gedrag en het verkleinen van de risico's op ongevallen.

Hoe eerder gezond en veilig werken in het onderwijs wordt aangeleerd hoe beter dit in de praktijk kan worden gebracht wanneer men toetreedt tot de arbeidsmarkt. Werkgevers geven het signaal dat hier op dit moment tijdens de opleiding te weinig aandacht voor is. Voor het beroepsonderwijs is daarom, met ondersteuning van mijn departement, een keuzemodule ontwikkeld: «Blijvend fit, veilig en gezond werken». Scholen kunnen in het studiejaar 2019–2020 advies op maat krijgen om deze module specifiek te maken voor de betreffende beroepsopleiding.

Ik financier daarnaast een omvangrijk programma bij het RIVM: Expertisecentrum Arbeidsveiligheid. Dit centrum is actief met het ontwikkelen en delen van kennis op het gebied van arbeidsveiligheid, veiligheidscultuur en -gedrag. De database Storybuilder met informatie over meer dan 30.000 ongevallen die door de Inspectie SZW zijn onderzocht, vormt de basis van de activiteiten. Het RIVM analyseert de veiligheidsproblematiek in sectoren en arbeidssituaties, publiceert daarover en werkt met sectoren samen om die kennis om te zetten in effectieve maatregelen.

Om zicht te krijgen op veiligheidsvraagstukken van de toekomst en de mogelijkheden om risico's te beperken, voert het ministerie met steun van TNO en het RIVM een brede, maatschappelijk discussie met als doel een toekomstagenda arbeidsveiligheid op te stellen.

## *Terugdringen beroepsziekten*

In de Arbobalans komt wederom naar voren dat jaarlijks een groot aantal mensen een beroepsziekte oploopt, vastgesteld door een arts. In 2016 waren dit 222.600 werknemers. Een beroepsziekte veroorzaakt allereerst groot persoonlijk leed. Daarnaast zorgt het voor veel extra ziekteverzuim, in totaal bijna 6,9 miljoen dagen (14% van het totale verzuim in 2016). Een van de belangrijkste oorzaken van beroepsziekten is blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het jaarlijks aantal sterfgevallen door beroepsziekten is ongeveer 4.100 mensen, waarvan 3.000 sterfgevallen door blootstelling aan gevaarlijke stoffen, een ongelooflijk aantal. Ik vind het noodzakelijk om samen met betrokken partijen eraan te blijven werken dit aantal naar beneden te krijgen.

Mijn beleid is erop gericht dat wordt voorkomen dat werkenden gezondheidsschade oplopen door het werk. Naast het stellen van wettelijke kaders en het toezicht daarop, zet ik in op agendering, bewustwording en kennisdeling over gezondheidsrisico's. Dit gebeurt onder andere via het programma Preventie Beroepsziekten, dat zich in 2018 en 2019 richt op het werken met gevaarlijke stoffen. Een belangrijk onderdeel hiervan is een brede bewustwordingscampagne die bedrijven moet stimuleren om meer en betere preventiemaatregelen te nemen. Daarnaast ondersteun ik verschillende initiatieven van branches en beroepsgroepen om veilig werken met gevaarlijke stoffen te verbeteren. Vanaf 2020 zal het programma beroepsziekten zich (daarnaast) gaan richten op het voorkomen van klachten door fysieke belasting, zoals zwaar tillen, herhalende bewegingen en ongemakkelijke werkhoudingen.

Op het terrein van gevaarlijke stoffen gaat het Ministerie van SZW komend jaar samen met stakeholders aan de slag om het functioneren en de inrichting van de arbobeleidscyclus, met bijzondere aandacht voor het MKB, verder te verbeteren. Voorstellen moeten bijdragen aan een betere toepassing van de arbobeleidscyclus en de totstandkoming van een RI&E, het individuele blootstellingsregister en het arbeidsgerelateerde gezondheidsdossier. Belangrijk hierin is de samenwerking tussen de betrokken partijen, met het doel te komen tot een gezamenlijke proactieve benadering gericht op maximale preventie van blootstelling op de werkplek. Over de voortgang zal ik uw Kamer voor de zomer rapporteren.

Een zorgwekkende ontwikkeling is de groei van het aantal mensen dat te maken krijgt met een beroepsziekte veroorzaakt door psychosociale arbeidsbelasting. Hier kom ik later in deze brief op terug.

## *Toereikende arbeidsgerelateerde zorg*

Naast de groei van de werkzame beroepsbevolking, is het aandeel werknemers in de leeftijdscategorie 45 tot 64 jaar gestegen van 34% naar 40%, het aandeel oudere zzp'ers is, in lijn met de prognose, gestegen van 48% naar 59%. Dat mensen langer doorwerken vergroot het belang om gedurende de hele loopbaan te zorgen voor gezond en veilig werk. Mijn inzet in den brede is dan ook allereerst gericht op preventie van beroepsziekten en ongevallen.

Meer werkenden en meer oudere werknemers betekent praktisch meer vraag naar arbeidsgerelateerde zorg. Om te investeren in de duurzame kwaliteit en borging van afdoende zorgaanbod, zet ik samen met de beroepsgroepen en andere betrokken partijen in op verschillende sporen. Over mijn inzet hierop, informeer ik u op korte termijn middels een separate brief.

Een ouder wordende beroepsbevolking, betekent ook een beroepsbevolking die vaker te maken krijgt met chronische ziekten. Blijven werken is

voor veel werkenden met een chronische aandoening belangrijk om mee te blijven doen in de samenleving, maar om dit mogelijk te maken is wel de juiste ondersteuning nodig. Mijn departement neemt deel aan de SER-werkgroep «chronisch zieke werkenden», die medio 2017 is ingericht om opvolging te geven aan het SER-advies «Werk van belang voor iedereen» (2016), en naar aanleiding van de kabinetsreactie (november 2016) op dat advies (Kamerstuk 29 355, nr. 59). SZW is voorts betrokken bij het initiatief van de SER en Fit for Work om op 11 april aanstaande een symposium te wijden aan werkbehoud van chronisch zieken.

#### *Achterblijvende naleving en boetes*

De Arbobalans stelt dat naleving van de verplichtingen vanuit de Arbowet door werkgevers na de financiële crisis beter op gang is gekomen. Toch blijkt dat nog altijd slechts 45% van de bedrijven RI&E heeft. Dat is absoluut te weinig. De RI&E vormt immers de elementaire basis voor goed beleid voor gezond en veilig werken op organisatieniveau. Ik vind het dan ook essentieel dat werkgevers meer aan preventie gaan doen en dat de naleving verbetert. Sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen een belangrijke rol vervullen door hun achterban te wijzen op het belang van de RI&E en het Plan van Aanpak en hierbij ondersteuning te verlenen. Ik zal de werkgevers en werknemersorganisaties op deze rol aanspreken.

Eenzijds wil ik inzetten op voorlichting en ondersteuning van bedrijven bij het uitvoeren van een RI&E middels het Steunpunt RI&E en branche RI&E-instrumenten. Daarbij hoort ook het opstellen van een Plan van Aanpak en de positionering van de preventiemedewerker. Hierbij wordt nauw aangesloten bij het Maatschappelijk Actie Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) uitgevoerd door TNO. De steun zal met name gaan naar die bedrijven die wel willen maar (nog) niet-kunnen of niet-weten; en dan in het bijzonder naar de kleine bedrijven.

Anderzijds moeten bedrijven simpelweg voldoen aan hun wettelijke verplichtingen, hiervoor is handhaving nodig. Zoals in mijn brief van 15 november jl.<sup>3</sup> aangegeven, zal de Inspectie SZW de komende jaren inzetten op de verbetering van de naleving van de kernverplichtingen van de Arbowet.

De verplichting tot het moeten beschikken over een RI&E is geregeld in artikel 5, eerste lid, van de Arbowet. De boete voor het ontbreken van een RI&E valt nu in categorie 4 met een normbedrag van € 3.000 voor bedrijven met 500 of meer werknemers. Voor bedrijven met minder dan 5 werknemers betreft de hoogte van de boete 10% van het normbedrag (€ 300). In de bijlage bij deze brief is opgenomen hoeveel bedrijven in de periode 2011–2017 een boete of ander soort sanctie hebben ontvangen wegens het ontbreken van een RI&E<sup>4</sup>.

Gezien het hiervoor geduide grote belang van de RI&E voor het arbobeleid in een organisatie, ben ik voornemens om de boete voor bedrijven die de verplichtingen met betrekking tot de RI&E onvoldoende naleven te verhogen naar categorie 5 in de tarieflijst behorende bij de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving met een normbedrag van € 4.500. Daarnaast ben ik voornemens om de situatie waarin de werkgever in het geheel niet beschikt over een RI&E aan te merken als een overtreding met directe boete (ODB). De Inspectie SZW kan in zo'n geval direct een boete opleggen in plaats van een eis of een waarschuwing.

<sup>3</sup> Kamerbrief Meerjarenplan 2019 -2022 Inspectie SZW, 15 november 2018, (Kamerstuk 35 000 XV, nr. 10).

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

Ik ben tevens van plan ook voor de overige onderdelen van artikel 5 van de Arbowet het normbedrag met één categorie te verhogen. Voor artikel 5, derde lid, van de Arbowet, met betrekking tot het Plan van Aanpak waarin is aangegeven welke maatregelen worden genomen en binnen welke termijn, heb ik het voornemen het normbedrag te verhogen met twee categorieën van € 750 naar € 3.000. Het Plan van Aanpak vervult namelijk een minstens even belangrijke rol als de RI&E zelf. De situatie waarin de werkgever in het geheel niet beschikt over een Plan van Aanpak wordt eveneens aangemerkt als een overtreding met directe boete.

De verhoging van het normbedrag met één categorie gaat ook gelden voor artikelen 4.2, 4.2a en 4.13 van het Arbobesluit. Die bepalingen bevatten nadere voorschriften ten aanzien van de RI&E over het werken met gevaarlijke stoffen waaronder kankerverwekkende stoffen en stoffen die voor de reproductie toxisch zijn. Deze boetes kunnen door de Inspectie SZW worden opgelegd indien er na een eis of waarschuwing geen verbetering is opgetreden, de zogenoemde overige overtreding (OO). De Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving wordt op deze punten aangepast in de eerste helft van 2019. Daarmee ga ik ervan uit dat de motie van de leden Van Kent en Voortman is afgehandeld.<sup>5</sup>

Tot slot is vanuit de middelen voor het Inspectie Control Framework (ICF), onlangs het programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werken gestart met als doel bij te dragen aan een betere naleving van de regels via preventie en bewustwording. Middels het programma wil ik het eigen initiatief in sectoren, brancheorganisaties en bedrijven bevorderen om vanuit goed werkgeverschap te werken aan eerlijk, gezond en veilig werk. Streven is daarnaast om met dit programma behalve bij werkgevers ook meer bewustwording te creëren bij en voor specifieke doelgroepen werkenden ten aanzien van de thema's eerlijk, gezond en veilig werk. Gedacht kan worden aan doelgroepen als arbeidsmigranten, jongeren en flexwerkers.

### **Nieuwe aandachtsgebieden**

De Arbobalans heeft ook een signaleringsfunctie ten opzichte van opkomende thema's, bijvoorbeeld door veranderingen op de arbeidsmarkt of technologische ontwikkeling. Hieronder ga ik in op die zaken die op basis van de uitkomsten nadere aandacht of onderzoek behoeven.

#### *Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)*

De Arbobalans laat zien dat het aantal mensen dat hoge taakeisen ervaart, de afgelopen 10 jaar is toegenomen, tegelijkertijd is er een daling in de ervaring van autonomie waar te nemen. Andere psychosociale factoren, zoals hoge emotionele belasting en ongewenst gedrag zijn ongeveer gelijk gebleven. Psychosociale arbeidsbelasting kan leiden tot burn-outklachten. Het aantal werknemers met burn-outklachten is in 10 jaar tijd gestegen van 11% naar 16% (2017). Ook komt in de Arbobalans naar voren dat psychosociale arbeidsbelasting een rol speelt bij het ontstaan van arbeidsongevallen.

Het onderwerp staat inmiddels duidelijk op de agenda. Het is vooral aan werkgevers en werknemers om over dit onderwerp met elkaar in gesprek te gaan en passende maatregelen te nemen op organisatieniveau. Dit ondersteun ik door het verspreiden van kennis en handreikingen via onder meer het Arboportaal.

---

<sup>5</sup> Motie Van Kent en Voortman (Kamerstuk 25 834, nr. 140).

Ook zet ik in op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op het werk zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. De afgelopen maanden is er op diverse bijeenkomsten aandacht gegeven aan deze ongewenste omgangsvormen.

Dit jaar laat ik een breed onderzoek doen naar de mechanismen achter de verhoogde kans op een burn-out bij een aantal risicogroepen zoals vrouwen en jongeren en in risicosectoren zoals de zorg. Conform de motie van het lid Renkema<sup>6</sup>, waarmee de regering wordt verzocht onderzoek te laten doen naar de effecten van maatschappelijke ontwikkelingen op het aantal burn-outs, zal in dit onderzoek ook worden gekeken naar de samenhang met maatschappelijke trends en ontwikkelingen zoals toenemende druk op zowel het werk als privé.

Daarnaast initieer ik, zoals eerder aan uw Kamer gemeld<sup>7</sup>, diverse activiteiten om de rol en positie van vertrouwenspersonen te versterken. Eind 2018 is daarnaast een onderzoek uitgevoerd naar de rol die gedragscodes kunnen spelen om ongewenst gedrag te voorkomen en tegen te gaan. Met dit onderzoek is invulling gegeven aan een motie van de leden Van Toorenburg en Sjoerdsma<sup>8</sup>. In het onderzoek wordt, conform de motie, ook ingegaan op de eventuele haalbaarheid en wenselijkheid van een landelijke gedragscode voor bedrijven. De resultaten zal ik in het eerste kwartaal van 2019 aan uw Kamer doen toekomen.

Voorts vormt de aanpak van werkstress een belangrijk element binnen het Programma «Vitaal Bedrijf», een initiatief van Stichting Sport & Zaken in samenwerking met VNO-NCW/MKB Nederland. Onder het vignet «Vitaal Bedrijf» worden werkgevers gestimuleerd om in te zetten op preventie, gezondheidsbevordering en mentale weerbaarheid. Dit programma sluit aan bij de activiteiten in het kader van het Nationaal Preventieakkoord en wordt financieel ondersteund door VWS. Vanuit de lopende activiteiten voor en met werkgevers op het terrein van gezond en veilig werken, ondersteun ik dit initiatief.

#### *Flexibilisering en arbeidsomstandigheden*

Om meer zicht te krijgen op welke gevolgen de toename van flexibele arbeidsrelaties heeft op de gezondheid en veiligheid van deze groep werkenden, heb ik TNO en het CBS gevraagd om in de Arbobalans extra aandacht te richten op de relatie tussen flexwerk en gezondheid en veiligheid.

Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is gestegen naar 27% in 2017. De Arbobalans laat zien dat flexibele arbeidskrachten over het algemeen onder minder gunstige omstandigheden werken dan werknemers met een vast contract. Zo werken zij vaker in ploegen-, avond- en nachtdienst. Ook is de fysieke arbeidsbelasting hoger. Dit is te verklaren doordat flexwerkers relatief vaak werken in sectoren waar dit over het algemeen hoger is, zoals bouw en industrie. Ook de psychische arbeidsbelasting is hoger voor flexwerkers. Uitzendkrachten hebben een relatief hoge kans op een ongeval (3,5% tegenover 1,5%). Zij werken relatief vaak in beroepen waar de kans op een ongeval over het algemeen hoger is, zoals technische en agrarische beroepen en beroepen in de transport en logistiek. Uitzendkrachten rapporteren, in tegenstelling tot oproep- en invalkrachten, minder vaak een (zeer) goede algemene gezondheid, en vaker hoge burn-outklachten. Ondanks de minder goede

<sup>6</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 49.

<sup>7</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 31.

<sup>8</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 10.

arbeidsomstandigheden, is het ziekteverzuimpercentage van flexibele arbeidskrachten laag vergeleken met dat van vaste arbeidskrachten.

De gegevens in de Arbobalans tonen aan dat de verschillen in arbeidsomstandigheden met name bestaan bij uitzendkrachten in vergelijking met vaste werknemers. Hierbij is het goed om ons te realiseren dat onder de Arbowet het recht op de toegang tot de bedrijfsarts via de werkgever, net als voor vaste werknemers, ook is geregeld voor inval- en oproepkrachten en uitzendkrachten. Het feit dat het aandeel flexibele arbeidsrelaties toeneemt, heeft echter mogelijk gevolgen voor het draagvlak van het arbobeleid in ondernemingen. Mijn ambtsvoorganger heeft de SER gevraagd een verkenning te doen naar de gevolgen van de veranderende arbeidsrelaties voor het gezond en veilig werken<sup>9</sup>. De gegevens in de Arbobalans, de zienswijze van de SER, de ervaringen in de praktijk alsmede de komende beleidsdoorlichting van het begrotingsartikel Arbeidsmarkt, moeten meer zicht geven op de gevolgen van de flexibilisering van de arbeidsrelaties voor de gezondheid en veiligheid van werkenden en op het beleid om de eventuele negatieve effecten te beperken. Op basis hiervan zal ik bezien wat nodig is om gezond en veilig werken voor deze groepen te verbeteren.

### **Tot slot**

De arbeidspopulatie verandert, maar ook ontwikkelingen als robotisering, flexibilisering, digitalisering, maken dat de arbeidsmarkt voortdurend aan verandering onderhevig is. Monitoringsinstrumenten als de Arbobalans geven inzicht in de gevolgen van die veranderingen op de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van arbeid. Ik vind het dan ook van groot belang deze monitoring te continueren, om deze vinger aan de pols zo blijvend mogelijk te maken.

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

---

<sup>9</sup> <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/gezond-en-veilig-werken.pdf>.