

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

315

Vragen van de leden **Van Beukering-Huijbregts, Podt** en **Boucke** (allen D66) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Infrastructuur en Waterstaat over de berichten «Inspectie controleerde twaalf jaar niet op Schiphol» en «Schiphol geeft toe: we hadden te weinig oog voor arbeidsomstandigheden» (ingezonden 8 september 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Infrastructuur en Waterstaat (ontvangen 14 oktober 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 130.

Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Inspectie controleerde twaalf jaar niet op Schiphol»¹ en «Schiphol geeft toe: we hadden te weinig oog voor arbeidsomstandigheden»²?

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Wat is uw mening over het feit dat zoveel medewerkers arbeidsongeschikt zijn geraakt als gevolg van de arbeidsomstandigheden bij de bagageafhandeling op Schiphol? Hoe groot is de groep die hierdoor getroffen is?

Antwoord 2

Ik ben verbaasd en geschrokken van de berichtgeving. Het is en blijft de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om zich aan de wet- en regelgeving te houden. Die regels gelden niet voor niets, die zijn er voor iedere werkgever: mensen moeten gezond en veilig kunnen werken. Het is niet bekend hoeveel medewerkers als gevolg van de arbeidsomstandigheden bij de bagageafhandeling op Schiphol arbeidsongeschikt zijn geworden. In het algemeen wordt van gezondheidsklachten bij personeel door de bedrijfsarts (of verzekerings- of keuringsarts) vastgesteld of er sprake is van

¹ NOS, 7 september 2022, «Inspectie controleerde twaalf jaar niet op zwaar werk Schiphol», (Inspectie controleerde twaalf jaar niet op zwaar werk Schiphol (nos.nl)).

² NOS, 6 september 2022, «Schiphol geeft toe: We hadden te weinig oog voor arbeidsomstandigheden», (Schiphol geeft toe: «We hadden te weinig oog voor arbeidsomstandigheden» (nos.nl)).

een beroepsziekte. De bedrijfsarts is verplicht om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) registreert aantallen en aard van de beroepsziekten in Nederland en houdt ontwikkelingen daarin bij. De meldingen door bedrijfsartsen zijn overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (EU) 2016/679 niet herleidbaar tot individuele personen en bedrijven.

Vraag 3

Welke rol vindt u dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (de Inspectie) hierbij zou moeten spelen? Bent u het eens dat het onverantwoord is dat de Inspectie niet heeft gecontroleerd na de bevindingen uit 2004 en 2009? Op basis van welke argumenten heeft de Inspectie ervoor gekozen om niet toe te zien op naleving?

Antwoord 3

Op grond van de Arbwet is het de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om zich aan de wet- en regelgeving te houden. De Arbeidsinspectie houdt risicogericht en programmatisch toezicht op de naleving van de arbeidswetten. De Arbeidsinspectie heeft naar aanleiding van de inspecties in 2004 en 2009 met de afhandelingsbedrijven op Schiphol afspraken gemaakt over maatregelen om het voorkomen van te zware fysieke belasting bij de bagageafhandeling. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze maatregelen daadwerkelijk uit te voeren en erop toe te zien dat dit in de praktijk gebeurt. Werknemers, leden van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en ook vakbonden of derden zoals bedrijfsartsen kunnen ook meldingen doen bij de Arbeidsinspectie als een bedrijf de wettelijke voorschriften op het gebied van arbeidsbescherming niet naleeft, en het niet mogelijk blijkt de problemen binnen het bedrijf in redelijk overleg op te lossen. Indien de melding wordt gedaan door een vakbond of vanuit de personeelsvertegenwoordiging is het beleid van de inspectie om de melding direct in behandeling te nemen.

De Arbeidsinspectie is, naar aanleiding van de berichtgeving, inmiddels een onderzoek gestart naar de situatie bij het bagagepersoneel op Schiphol. De Arbeidsinspectie geeft aan dat ze graag eerder was gegaan, zie bijlage. Ik onderschrijf dat.

De Arbeidsinspectie maakt keuzes als het gaat om de inzet van haar capaciteit. In dit geval geeft de Arbeidsinspectie aan dat er noch uit haar actieve programmering noch uit meldingen van buitenaf (via bijv. bedrijfsartsen, ondernemingsraden of vakbonden) aanleiding is geweest om eerder te controleren op fysieke belasting bij bagageafhandeling. Op andere terreinen – zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen – hebben de afgelopen jaren wel diverse inspecties plaatsgevonden op Schiphol.

Ik heb de Arbeidsinspectie gevraagd om te bezien of er verbeteringen mogelijk zijn. Tevens heb ik de Arbeidsinspectie gevraagd om bij de door haar aangekondigde rapportage over de nog lopende onderzoeken in de bagage-afhandeling, tevens breder inzicht te geven in welke inspecties op andere arbeidsrisico's hebben plaatsgevonden de afgelopen jaren op Schiphol. Hierover wordt uw Kamer nader geïnformeerd.

Vraag 4

Bent u het eens dat juist de arbeidsomstandigheden bij medewerkers met zware beroepen extra aandacht zouden moeten krijgen ten opzichte van medewerkers met andere beroepen? Hoe is dit beleid op dit moment binnen de Inspectie vastgelegd?

Antwoord 4

De Arbwet is zodanig opgezet dat werkgevers primair verantwoordelijk zijn voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor al hun medewerkers. Zij moeten risico's in kaart brengen en passende maatregelen nemen om zo hun medewerkers te beschermen. In Arbwet worden de volgende risico's als «dynamische overbelasting, statische overbelasting, energetische overbelasting, trillingen, lawaai, straling, asbest, lasrook, elektrocutiegevaar, verdringsgevaar etc. onderscheiden, zie hiervoor ook de diagrammen en bijlage in de Inspectiebrede Risicoanalyse (IRA).

De Arbeidsinspectie heeft haar werkwijze in bijgaand document uiteengezet. Daaruit blijkt dat het toezicht zich vooral richt op waar de risico's voor werknemers op grond van de Inspectiebrede risicoanalyse het grootst zijn. Dat is vastgelegd en toegelicht in onder andere het lopende meerjarenplan³ en in bijvoorbeeld de Inspectiebrede Risicoanalyse⁴.

Vraag 5

Bent u het eens dat het instrument «zelfregulering» kwetsbaar is bij zware beroepen in sectoren met hoge concurrentie? Voor welke andere sectoren met zware beroepen geldt dit risico? Bent u bereid dit te laten onderzoeken?

Antwoord 5

Uitgangspunt van het arbostelsel is dat werkgevers de primaire verantwoordelijkheid dragen om te zorgen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Hierbij dienen werkgevers bij de invulling van hun processen ervoor te zorgen dat zij aan de relevante wet- en regelgeving voldoen.

De Arbeidsinspectie maakt zelf geen zelfreguleringsafspraken. Het instrument zelfregulering is vastgelegd op wetsniveau. In de Arbeidsomstandighedenwet krijgt zelfregulering bijvoorbeeld concreet vorm in de mogelijkheid voor sectoren om arbocatalogi vast te stellen. In een arbocatalogus beschrijven werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijke afspraken over de wijze waarop zij (gaan) voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbowet binnen de eigen branche. arbocatalogi die met positief resultaat door de Arbeidsinspectie zijn getoetst, vormen het uitgangspunt voor het toezicht en de handhaving door de Arbeidsinspectie. Ik verwijs uw Kamer naar de toelichting van de Arbeidsinspectie op haar werkwijze in bijlage bij de antwoorden op deze Kamervragen.

Momenteel wordt de Arbovisie 2040 voorbereid. Zoals in de hoofdlijnennota⁵ is opgenomen ten aanzien van het verbeteren van de naleving van wet- en regelgeving zal in dat verband het instrument zelfregulering en horizontaal toezicht (waaronder tevens de toepassing van Arbocatalogi) worden geëvalueerd.

Vraag 6

Hoe kijkt u naar de verantwoordelijkheid van de verschillende betrokken partijen bij de bagageafhandeling op Schiphol? Wie is volgens u verantwoordelijk voor hulp- en ondersteuningsmiddelen voor medewerkers op de bagageafhandeling op Schiphol?

Antwoord 6

De bagagebedrijven hebben primair de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Zij dienen maatregelen te nemen om gezondheidsrisico's voor hun personeel te voorkomen. Ook dienen zij toe te zien op het gebruik van arbomiddelen als tilhulpen door hun werknemers. De grondafhandelingsbedrijven werken in opdracht van de luchtvaartmaatschappijen. De luchtvaartmaatschappijen hebben daarmee als opdrachtgever een duidelijke rol als het gaat om de omstandigheden waaronder het werk in de keten door opdrachtnemers (in dit geval de bagage- en vrachtbedrijven) wordt uitgevoerd.

Van Schiphol wordt verwacht dat het ook verantwoordelijkheid neemt en waar mogelijk haar invloed aanwendt om de arbeidsomstandigheden op het luchthaventerrein te verbeteren. Schiphol heeft met de vakbonden FNV en CNV voor de zomer een Sociaal akkoord afgesloten dat loopt van 1 juni 2022 tot 1 september 2023. Naast toeslagen voor werknemers zijn er regels opgesteld die waar afhandelingsbedrijven zich vanaf 1 januari 2023 aan moeten houden, en is er afgesproken het traject voor beperking van het aantal afhandelingsbedrijven in gang te zetten.

De Ministers van IenW, SZW en Financiën zijn nauw betrokken bij de verbetering van de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden op Schiphol. Er zijn regelmatig gesprekken met de luchthaven. De Ministers van

³ Kamerstuk 35 000-XV, nr. 10

⁴ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/nederlandse-arbeidsinspectie/publicaties/rapporten/2018/11/15/ira-2018>

⁵ Kamerstuk 25 883, nr. 413

SZW en lenW hebben bijvoorbeeld op 8 juli jl. gesproken met KLM en Schiphol.⁶ Beide bedrijven hebben daarin aangegeven stappen te zetten ter structurele verbetering van de fysieke belasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, werkdruk, in- en uitbesteding en beloning. Door de bewindspersonen is aangegeven dat Schiphol, hoewel niet direct juridisch verantwoordelijk, vanuit de bredere verantwoordelijkheid als exploitant van de nationale luchthaven een voorbeeldrol heeft als het gaat om de naleving van wet- en regelgeving en goed werkgeverschap. Daarnaast is er verschillende keren met de FNV gesproken over de arbeidsomstandigheden op Schiphol en wordt in november een werkbezoek afgelegd om medewerkers op de luchthaven te spreken. De verschillende betrokken Ministers waaronder ikzelf zullen het gesprek met Schiphol blijven voeren, waarbij we de directie kritisch zullen blijven bevragen en de voortgang bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden nauwgezet zullen blijven volgen.

Vraag 7

Bent u het eens dat de rechten van de werknemers onvoldoende zijn beschermd door de betrokken partijen die wel die verantwoordelijkheid hadden? Wat wilt u eraan doen om dit in de toekomst te voorkomen?

Antwoord 7

Het is een plicht van de werkgever om goede arbeidsomstandigheden te creëren, zodat de werknemer gezond en veilig zijn/haar werk kan verrichten. Of er in dit geval sprake is van het niet nakomen van de wettelijke verplichting, is aan de Arbeidsinspectie om daar een oordeel over te geven. De Arbeidsinspectie is, naar aanleiding van de berichtgeving, inmiddels een onderzoek gestart naar de situatie bij het bagagepersoneel op Schiphol. In algemene zin is mijn beleid gericht op preventie. Ik zet onder meer in op het verbeteren van de naleving van wet- en regelgeving en op het vergroten van kennis en bewustwording over risico's op de werkvloer, alsmede op ondersteuning van werkgevers bij de invulling van hun wettelijke taken. Een concreet voorbeeld hiervan is het RI&E programma dat sinds 2020 tot en met 2023 loopt. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de Arbowet en -regelgeving. Onderdeel van de nieuwe Arbovisie 2040 waaraan op dit moment gewerkt wordt is om te bezien of andere prikkels moeten worden ingebouwd om een gezond en veilig werken in de praktijk verder te bevorderen.

Vraag 8

Hoe denkt u erover dat de verschillende partijen naar elkaar wijzen voor een correcte naleving van de arbeidsomstandigheden en niemand hierin zijn verantwoordelijkheid pakt?

Antwoord 8

Dat is niet wenselijk. Zie ook mijn antwoord op vraag 6 over verantwoordelijkheid en correcte naleving. De verschillende betrokken Ministers waaronder ikzelf zullen het gesprek met Schiphol blijven voeren, waarbij we de directie kritisch zullen blijven bevragen en de voortgang bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden nauwgezet zullen blijven volgen.

Vraag 9

Klopt het dat er minder zicht is op arbeidsomstandigheden mede door de concurrentie van de vele verschillende afhandelaren op Schiphol?

Antwoord 9

Nee, dat klopt niet. Toezicht op de arbeidsomstandigheden is niet afhankelijk van het aantal (concurrerende) bedrijven dat in een bepaalde sector actief is.

⁶ Hiermee is de toezegging van de Minister van SZW aan het lid Kathmann tijdens het commissiedebat over Gezond en Veilig werken (12 mei 2022) om met Schiphol en KLM in gesprek te gaan afgedaan.

Vraag 10

Wilt u toezeggen om versneld in gesprek te gaan met Schiphol over het terugdringen van de concurrentie tussen het aantal afhandelaren en afspraken te maken over arbeidsomstandigheden in de hele keten? Op welke termijn bent u van plan dit te doen?

Antwoord 10

De Minister van IenW is in gesprek met de FNV, Schiphol, afhandelingsbedrijven en luchtvaartmaatschappijen om de situatie in de grondafhandeling op Schiphol te verbeteren. Inmiddels is er een sector-CAO afgesloten, zijn er regels opgesteld waar afhandelingsbedrijven zich vanaf 2023 aan moeten houden en is afgesproken het traject voor beperking van het aantal afhandelingsbedrijven in gang te zetten. In november leg ik samen met de Minister van IenW een werkbezoek aan Schiphol waar dit ook aan de orde komt. In samenwerking met IenW zal Schiphol met een plan komen voor de beperking van het aantal afhandelbedrijven. Het proces tot het beperken van het aantal afhandelbedrijven zal naar verwachting de nodige tijd vergen. Het moet – mede op basis van Europese regelgeving – goed onderzocht en onderbouwd worden. Vervolgens moet een aanbestedingsprocedure opgezet en afgerond worden om de grondafhandelingsbedrijven te selecteren.

Vraag 11

Bent u het eens dat het taak is van zowel de werkgevers als de overheid om ervoor te zorgen dat werknemers gezond het pensioen halen? Op welke manier denkt u dat de overheid die rol moet invullen?

Antwoord 11

De werkgever is primair verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Hiervoor is het nodig dat alle werkenden en werkgevers regelmatig stil staan bij duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk vooruitkijken en gericht aan de slag gaan. Hier ligt een gezamenlijk belang. Het kabinet vindt het belangrijk dat werkenden ook in de toekomst zoveel mogelijk gezond en met plezier werkend hun pensioen bereiken. De overheid biedt met diverse structurele en tijdelijke regelingen ondersteuning aan sectoren om een impuls te geven aan duurzame inzetbaarheid, zodat werknemers gezond hun pensioen kunnen halen.

Eén van de maatregelen betreft de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). De samenwerkende partijen in de sector luchtvaart hebben inmiddels ook een project lopen waarvoor zij MDIEU-subsidie hebben ontvangen.

Daarnaast heeft het kabinet vanaf 2020 structureel € 10 miljoen beschikbaar gesteld voor een meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP). Het doel van dit programma is bestaande wetenschappelijke en praktijkkennis toepasbaar te maken en beter te delen, zodat werkgevers en werknemers beter in staat zijn de juiste maatregelen te nemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen. Hiermee geeft de overheid op een structurele manier aandacht aan duurzame inzetbaarheid.

Vraag 12

Wat vindt u ervan dat medewerkers arbeidsongeschikt thuis zitten, terwijl ze misschien graag in een lichtere functie aan het werk waren gebleven op Schiphol? Welke mogelijkheden liggen hier voor een leven lang ontwikkelen en wat gaat u op korte en lange termijn hiervoor doen?

Antwoord 12

Ieder arbeidspotentieel zou benut moeten worden, zeker als mensen nog willen werken en als ze – ondanks dat ze arbeidsongeschikt zijn verklaard – in een lichtere functie wél aan het werk zouden kunnen gaan.

Het is en blijft de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever dat mensen gezond en veilig kunnen werken. Het is zaak dat de werkgever periodiek het gesprek voert met de werkenden over hoe het gaat en waar ontwikkelwensen zitten bij de organisaties en bij de werkende. Op basis daarvan kunnen tijdig stappen worden gezet om andere taken te gaan uitvoeren of na te denken over ander soort werk, bijvoorbeeld in een lichtere vorm. Dit is de kern van leven lang ontwikkelen.

Daar waar dit nog onvoldoende gebeurt, bijvoorbeeld in bedrijfstakken waar geen cao-afspraken zijn, of bij specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, speelt de overheid een aanvullende rol om leven lang ontwikkelen te stimuleren. Daarnaast dragen we bij aan het stimuleren van een leercultuur, waarmee we beogen een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend te maken voor alle werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Op vrijdag 23 september heb ik uw Kamer de brief over de Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen toegestuurd⁷. Hierin geef ik aan wat we al doen op dit terrein en willen bereiken in de komende periode.

⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 147