

25883 Arbeidsomstandigheden
Nr. 496 Brief van de minister van Sociale Zaken en
 Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 juni 2024

Werk is belangrijk. Veel mensen brengen een groot deel van hun leven door op het werk. Het zorgt voor levensonderhoud, sociale en maatschappelijke verbinding, zingeving en draagt bij aan de Nederlandse economie. Maar je kunt helaas ook ziek worden van werk, of hier zelfs aan doodgaan. Elk jaar overlijden ongeveer 4.000 mensen door hun werk.¹ Daar staan we jaarlijks op 28 april (Workers' Memorial Day) bij stil. Daarnaast krijgen rond de 100.000 mensen per jaar een arbeidsongeval met ziekte en verzuim tot gevolg.² Elke zieke of dode is er één te veel. Het is belangrijk dat alle Nederlanders gezond en veilig kunnen werken. Het kabinet wil toe naar nul doden door werk in 2040 ('zero death'). Goede arbeidsomstandigheden zijn van groot belang voor een gezonde samenleving. Ze verkleinen arbeidsrisico's en verminderen het aantal ongevallen en gezondheidsklachten. Bovendien bespaart een gezonde samenleving veel (maatschappelijke) kosten. Het kabinet heeft afgelopen najaar daarom de 'Arbovisie 2040: De trend gekeerd – samenwerken aan een gezond en veilig werkend Nederland'³ en de bijbehorende kabinetsreactie op het eerste deeladvies van de SER⁴ uitgebracht.⁵ Ik gaf daarin aan uw Kamer rond de zomer van 2024 te informeren over de voortgang van de uitwerking. Dat doe ik met deze brief. Ik ga eerst in kort in op constatering uit de Arbovisie. Daarna informeer ik u over de voortgang van de uitwerking.

In de Arbovisie spreekt het kabinet de volgende ambitieuze missie uit:

¹ Schatting RIVM, zie: [vzinfo | Beroepsziekten | Sterfte](#).

² Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) 2023, zie: [Monitorarbeid | TNO](#).

³ Hierna: Arbovisie

⁴ [Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1 | SER](#)

⁵ [Kamerbrief over Arbovisie 2040 en kabinetsreactie op SER-advies | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

"Elke dode en zieke door het werk is er één te veel. Daarom willen we dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden ('zero death') en dat het aantal arbeidsongevallen en zieken door en op het werk significant daalt. Om dit te bereiken leven alle werkgevers, opdrachtgevers en werkenden de arboregelgeving na."

In de afgelopen jaren is het aantal zieken, ongevallen en doden op of door werk ondanks alle inspanningen niet sterk verminderd. Uit de Arbovisie blijkt een aantal belangrijke knelpunten op het gebied van gezond en veilig werken:

- Er is te weinig maatschappelijke aandacht voor de waarde van gezond en veilig werk.
- Er zijn onvoldoende financiële prikkels die werkgevers stimuleren om werk te maken van preventie.
- De uitwerking van de arboregelgeving biedt onvoldoende bescherming aan werkenden in een kwetsbare positie. Ook de positie van zzp'ers in de keten is kwetsbaar.
- Veel werkgevers en zzp'ers zijn onvoldoende op de hoogte van het arbobeleid, of begrijpen dit onvoldoende.
- Werkenden hebben niet altijd de positie om risico's te signaleren of misstanden op de werkvloer aan te kaarten.
- Een goed functionerende nationale kennisinfrastructuur ontbreekt.
- Het maatschappelijke effect van handhaving wordt niet genoeg gevoeld.

Om hier een trendbreuk in te bereiken en om de ambitie uit de Arbovisie waar te kunnen maken, zijn nieuwe en effectievere interventies nodig. Ik heb daarvoor verschillende doelen en oplossingsrichtingen geschetst. In de kabinetsreactie gaf het kabinet aan eerst met de volgende vier thema's aan de slag te gaan:

1. Introductie van financiële prikkels om preventie door werkgevers te verbeteren.
2. Verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's).
3. Onderzoeken of het mogelijk is om de Arboregelgeving makkelijker en duidelijker te maken, zonder het beschermingsniveau te verminderen.
4. Onderzoeken of het mogelijk is om ketenverantwoordelijkheid voor opdrachtgevers te borgen en betere bescherming van kwetsbare werkenden in de

arboregelgeving te realiseren (met specifieke aandacht voor zzp'ers).

Daarnaast heb ik mij ingezet op andere thema's waarvoor de sociaaleconomische raad (SER) aandacht vroeg in haar eerste deeladvies:

- melding van beroepsziekten en van ongezonde en onveilige situaties in bedrijven;
- medezeggenschap en het instellen van een verplichte VWGM-commissie;
- arbeidsgerelateerde zorg en arbocuratieve samenwerking;
- het instellen van een expertbureau grenswaarden;
- het verbeteren van de kennisinfrastructuur, en;
- evaluatie van het instrument zelfregulering en horizontaal toezicht.

In deze brief ga ik in op de voortgang die ik het afgelopen halfjaar heb gemaakt op bovengenoemde thema's.

1 Voortgang van de vier thema's uit de kabinetsreactie

1.1 Financiële prikkels om preventie door werkgevers te verbeteren

Het kabinet constateert in de Arbovisie dat veel werkgevers nog te weinig investeren in preventie. Dit komt onder meer omdat zij het belang hiervan onvoldoende ervaren. Werkgevers voelen de (financiële) voordelen van investeringen in preventie niet of pas op lange termijn. Bijvoorbeeld door het vertrek of de pensionering van werkenden. Bovendien profiteren werkgevers hier niet altijd (merkbaar) van, maar zij betalen wel voor het nemen van preventieve maatregelen. Ik laat daarom onderzoeken welke financiële prikkels werkgevers kunnen stimuleren om meer werk te maken van preventie. Dit onderzoek wordt in samenwerking met sociale partners opgezet en uitgevoerd.

Het onderzoek brengt in kaart welke financiële prikkels voor werkgevers doeltreffend en doelmatig kunnen zijn om preventie te stimuleren. De onderzoekers kijken naar nieuwe en bestaande prikkels, zowel positief als negatief. Positieve prikkels zijn bijvoorbeeld fiscale voordelen of lagere premieafdrachten. Negatieve prikkels zijn bijvoorbeeld boetes of hogere premieafdrachten. De onderzoekers nemen ook ervaringen en instrumenten uit andere landen en stelsels mee. En ze kijken naar

mogelijke financiële prikkels voor verschillende sectoren, branches en bedrijfsgroottes.

Dit onderzoek start binnenkort en wordt naar verwachting in 2025 afgerond. De uitkomsten ondersteunen het kabinet en sociale partners bij de introductie van financiële prikkels om preventie te stimuleren. Zodat het aantal ongevallen, gezondheidsproblemen, zieken en doden op en door werk vermindert.

1.2 Verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van RI&E's

De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) vormt de kern van het arbobeleid van elk bedrijf. Met een RI&E brengt de werkgever in beeld welke arbeidsrisico's er in een organisatie zijn en in het bijbehorende plan van aanpak welke maatregelen de werkgever neemt om deze risico's te minimaliseren. Het is verplicht om een RI&E te hebben. Het opstellen van een kwalitatief goede RI&E is niet eenvoudig. Slechts de helft van de werkgevers heeft een RI&E en daarvan heeft 30% niet alle belangrijke risico's geïnventariseerd. Van alle bedrijven heeft dus maar 35% een complete RI&E. Dit is onaanvaardbaar. Vooral kleinere bedrijven blijven achter. Volgens Arbo in bedrijf⁶ werkt 86% van de werknemers in bedrijven met een RI&E en 76% met een complete RI&E. Ondanks de kabinetsinzet in het meerjarenprogramma impuls RI&E 2020-2023 is het helaas nog niet gelukt om een trendbreuk te realiseren.

Daarom ben ik gestart met het uitwerken van twee aanbevelingen uit het eerste deeladvies van de SER, namelijk:

1. De aanbeveling over de *Start-RI&E*: Ik stel een gedragen beeld op van wat een start-RI&E inhoudt, hoe die ontwikkeld kan worden en wat de juridische status daarvan is. Om te komen tot een definitie van een Start-RI&E heb ik input van verschillende stakeholders, waaronder de sociale partners, opgehaald en onderzoek verricht. Hieruit komen verschillende opties van een Start-RI&E naar voren. Deze zomer leg ik de opties aan stakeholders voor en wil ik formuleren wat een Start-RI&E kan zijn.
2. De aanbeveling over de *Digitale melding*: Ik stel een advies op over hoe om te gaan met digitale melding van de RI&E, wat dit omvat en (indien mogelijk) welke organisaties hier een rol in hebben. Hierbij neem ik ervaringen en informatie mee uit

⁶ [Arbo in bedrijf 2019-2021 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nlarbeidsinspectie.nl)

de sectoraanpak binnen de inspectieprojecten Arbozorg van de Nederlandse Arbeidsinspectie⁷. Ook gebruik ik de visie van de sociale partners en andere organisaties die al digitale registratiesystemen hebben. De doelmatigheid van de digitale melding en het beoogde gebruik van de verzamelde gegevens neem ik mee in het advies.

Verder bekijk ik welke andere beleidsopties uitgewerkt worden voor het realiseren van een trendbreuk in de naleving en kwaliteit van de RI&E's. Ik kijk hierbij ook naar andere lidstaten en hun implementatie van de Europese kaderrichtlijn van de RI&E. Op het gebied van naleving zijn de cijfers tussen lidstaten vergelijkbaar. In diverse lidstaten bestaan verschillende type uitzonderingsgronden voor de RI&E. Bijvoorbeeld voor kleine bedrijven in specifieke sectoren.⁸ Tenslotte volgen eind dit jaar nog de conclusies uit de evaluatie van het Meerjarenprogramma RI&E. Dit alles werk ik uit in een plan van aanpak voor de komende jaren, naar verwachting is dit in december gereed.

1.3 Eenvoudige en duidelijke Arboregelgeving

Werkgevers en werkenden hebben soms onvoldoende kennis van de Arboregelgeving. Zij ervaren deze als moeilijk, onduidelijk en versnipperd⁹. Ik wil deze regelgeving waar dat kan eenvoudiger en duidelijker maken, zonder het beschermingsniveau te verlagen. Dit helpt werkgevers en werkenden om de Arboregelgeving beter na te leven.

Ik verken daarom wat de mogelijkheden hiervoor zijn, vanuit het perspectief van werkgevers én werkenden. Deze verkenning bestaat uit drie stappen. Ten eerste wil ik beter inzicht krijgen in de ervaren problemen in de Arboregelgeving. Ten tweede maak ik een afwegingskader voor de vereenvoudiging van de Arboregelgeving. En ten derde kom ik met een concreet en uitgewerkt plan van aanpak voor vereenvoudiging en verduidelijking van de Arboregelgeving.

Inzicht in ervaren problemen in de *Arboregelgeving*

Ik heb een stakeholderanalyse laten uitvoeren door TNO en RIVM. Hierdoor heb ik de belangrijkste belanghebbenden (zoals

⁷ Hierna: Arbeidsinspectie

⁸ [Europese vergelijking GVW verplichtingen | Tweede Kamer der Staten-Generaal d.d. 18 juni 2019](#)

⁹ TNO (2019) Arbobeleid in de praktijk: Ervaringen van organisaties met de naleving van de Arbowetgeving.

werkgevers, werkenden en de sociale partners) goed in beeld en kan ik hen verder betrekken bij de verkenning (via onder meer de klankbordgroep en werksessies). Daarnaast verricht een extern bureau kwalitatief onderzoek, waarmee ik inzicht wil krijgen in de ervaren moeilijkheden en onduidelijkheden in de Arboregelgeving. Werkgevers en werkenden worden actief benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. De uitkomsten van deze probleemanalyse worden in juli 2024 ingedeeld naar thema, doelgroep en/of onderdeel van de Arboregelgeving.

Afwegingskader vereenvoudiging en verduidelijking Arboregelgeving

Ik werk aan een afwegingskader dat helpt bij het bepalen van de meest effectieve opties om de Arboregelgeving eenvoudiger en duidelijker te maken. Dit zal criteria opleveren voor een globale inschatting van de mogelijke impact en haalbaarheid van vereenvoudigingsopties. De uitkomsten van de hiervoor benoemde probleemanalyse leg ik naast die van het afwegingskader. Daarmee maak ik duidelijk wat de kansen en knelpunten van de verschillende opties per categorie zijn, voor zover de (internationale en Europese) wettelijke kaders van recht dit toelaten.

Concreet plan van aanpak voor vereenvoudiging en verduidelijking Arboregelgeving

Op basis van het afwegingskader wordt bezien of en voor welk deel het mogelijk, haalbaar en wenselijk is om de Arboregelgeving eenvoudiger en duidelijker te maken. Ook zet ik de uitgangspunten voor eenvoudige en duidelijke Arboregelgeving op een rij voor lopende en toekomstige trajecten. Het resultaat hiervan wordt een plan van aanpak voor verbetering van de grootste ervaren problemen. Met als uiteindelijk doel een verbetering van de naleving van de Arboregelgeving door werkgevers en werkenden, waardoor gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk verminderen. Met de oplevering van het plan van aanpak, naar verwachting in oktober 2024, is de verkenningsfase afgerond en start de uitvoeringsfase.

1.4 Ketens, opdrachtgevers en zzp'ers

De Arbowet legt de grootste verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken bij de werkgever. Zo heeft de werkgever een zorgplicht naar zijn werknemers die bestaat uit beleid dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Tegenwoordig zijn er meer verschillende arbeidsrelaties die complexer kunnen zijn.

Alleen uitgaan van een werkgever-werknemer-relatie doet hier onvoldoende recht aan. Dit geldt vooral bij werk in een keten met verschillende partijen en vanuit verschillende arbeidsrelaties.

Steeds meer werkenden hebben te maken met wisselende opdracht- of werkgevers. Werkenden ervaren in sectoren waar meerdere opdrachtgevers betrokken zijn meer knelpunten. Dit komt door flexibilisering die sterk groeit in sectoren als transport, productie en agro. In lange ketens, met opdrachtgevers die werken met meerdere onderaannemers en veel korte contracten, is vaak onduidelijk wie verantwoordelijk is voor de gezondheid en veiligheid op de werkvloer(en). Hierdoor is er geen of onvoldoende bescherming terwijl de werkenden kwetsbaar kunnen zijn vanwege risicovol werk, taalbarrières en korte contracten. Ook zzp'ers kunnen kwetsbaar zijn, zowel wanneer zij werken in ketens als daarbuiten.

Het doel van het kabinet is om een betere naleving van het arbeidsomstandighedenbeleid in de hele keten en voor alle soorten werkenden te realiseren. Daarbij worden alle werkenden binnen de keten optimaal beschermd, ongeacht het type arbeidsrelatie. Daarvoor is het van belang om organisaties, bedrijven, werkenden en zzp'ers te stimuleren het gesprek te blijven voeren over het veilig werken op de werkvloer.

Om dit te bereiken werkt het kabinet aan concrete voorstellen om gezond en veilig werken in een keten te borgen en ook zzp'ers te beschermen, zoals aangekondigd in de Arbovisie. Het gaat daarbij om wettelijke en niet wettelijke maatregelen. Bij de uitwerking van dit thema kijkt het kabinet naar de volgende onderwerpen:

1. *Opdrachtgevers*: Ik bekijk de mogelijkheid om de verantwoordelijkheid van opdrachtgevers breder in de Arbowetgeving vast te leggen, ook verder in de keten. Opdrachtgevers in de bouw hebben nu al plichten op grond van de bouwprocesbepalingen.¹⁰ Ik kijk of we de rol van opdrachtgever in arbowetgeving kunnen opnemen, zodat het van toepassing is op alle sectoren waar sprake is van een keten.
2. *Ketens*: Ik ga na of er een ketenaansprakelijkheid voor arbeidsomstandigheden kan komen. Daarbij kijk ik onder meer naar de lengte van een keten (onderaanneming).

¹⁰ [Hoofdstuk 2, afdeling 5, art. 2.23- 2.39 van het Arbobesluit](#)

3. *Schakels in de keten*: Ik onderzoek of de huidige Arbowetgeving verschillende soorten arbeidsrelaties in een keten voldoende beschermt. Daarbij heb ik in het bijzonder aandacht voor kwetsbaren op de arbeidsmarkt, zoals uitzendkrachten, arbeidsmigranten en zzp'ers. Verder kijk ik naar werkgevers in de keten die ook opdrachtgever zijn. Zij zijn dus opdrachtgever en opdrachtnemer tegelijkertijd en hebben daarmee een dubbele rol in de keten. Dit kan leiden tot tegenstrijdige belangen.
4. *Beschermingsniveau zzp'ers*: Ik ga na of en in hoeverre de bescherming van zzp'ers voldoende is geregeld. Daarbij kijk ik ook naar communicatie en voorlichting aan zzp'ers over welke bescherming voor hen geldt.

In de komende periode werk ik deze voorstellen verder uit. Dit leidt in het najaar van 2024 tot een plan van aanpak dat bestaat uit bovengenoemde wettelijke en niet-wettelijke maatregelen. Dit zal zorgen voor meer overzicht en geeft meer duidelijkheid in de arbeidsketen, die beter te handhaven is. Ik ben ervan overtuigd dat dit de veiligheid op de werkvloer(en), binnen en buiten de keten, vergroot.

Motie en aanbeveling ketenaansprakelijkheid

Uw Kamer heeft een motie aangenomen van de leden Ceder en de Kort¹¹ waarin de regering wordt verzocht om uit te zoeken of er ketenaansprakelijkheid voor arbeidsomstandigheden kan komen. En, indien blijkt dat ketenaansprakelijkheid mogelijk is, de Kamer hierover te informeren met een concreet voorstel en tijdspad. Daarnaast heeft de Adviesraad Migratie in haar adviesrapport aanbevolen om de wettelijke ketenaansprakelijkheid uit te breiden naar alle arbeidsomstandigheden.¹² Deze aanbeveling sluit aan op de motie. De uitwerking van deze motie en aanbeveling neem ik mee in dit traject over ketens, opdrachtgevers en zzp'ers.

2 Voortgang van specifieke andere onderwerpen uit de Arbovisie

2.1 Melding van beroepsziekten en van ongezonde en onveilige situaties in bedrijven

¹¹ Kamerstuk 29 861, nr. 118

¹² [Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving' | Publicatie | Adviesraad Migratie](#)

Het is belangrijk dat er meer zicht komt op beroepsziekten, door beroepsziekten beter te melden en door een verbetering van de diagnostische kennis. Ook is het gewenst dat de Arbeidsinspectie meer meldingen ontvangt van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen als zij onveilige of gevaarlijke situaties aantreffen in bedrijven.

De melding van beroepsziekten

Op grond van artikel 9 van de Arbowet zijn bedrijfsartsen en arbodiensten verplicht beroepsziekten te melden bij een door de minister aangewezen instelling, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het NCvB kan daardoor de kennis over beroepsziekten bijeenbrengen en weer verspreiden. Professionals kunnen die kennis dan inzetten in hun werk. Het melden van beroepsziekten draagt zo bij aan de preventie en de aanpak van beroepsziekten in bedrijven. De meldingen zijn anoniem, maar bevatten wel informatie over beroep en sector. Deze informatie is ook nuttig voor het risicogerichte toezicht van de Arbeidsinspectie. Doordat de informatie over de beroepsziekten ook naar Eurostat gaat, is bovendien een vergelijking met andere landen mogelijk.

Het melden van beroepsziekten blijft echter achter. De bovengenoemde doelen worden daardoor minder goed bereikt. Om meer meldingen te realiseren, ga ik momenteel na hoe verbeteringen in de huidige systematiek kunnen worden bereikt. In dat kader loopt een inventarisatie van relevante voorbeelden uit andere landen. Ik kijk daarbij ook, naar aanleiding van het SER-advies, naar de mogelijkheid en wenselijkheid om beroepsziekten te melden bij de Arbeidsinspectie en het niet melden beboetbaar te maken. Ik spreek met de Arbeidsinspectie, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), bedrijfsartsen en andere partijen in het veld over mogelijke verbeteringen in het systeem. Ook de sociale partners betrek ik hierbij. Het realiseren van meer meldingen kan bijdragen aan een beter functionerend Arbosysteem, omdat er dan meer informatie is over het voorkomen van beroepsziekten. Meer signalen over waar beroepsziekten zich voordoen, draagt daarnaast bij aan een versterking van het risicogerichte toezicht door de Arbeidsinspectie.

Vaker melden van ongezonde en onveilige situaties op de werkvloer

In 2023 ontving de Arbeidsinspectie bijna 12.000 meldingen met klachten of signalen. Daarvan hadden er circa 5.700 betrekking op gezond en veilig werken. Daarbij gaat het onder meer om

vakbonden, Ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen, werknemers, arboprofessionals en burgers. Iedereen kan klachten of signalen melden bij de Arbeidsinspectie. Bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen maken nog weinig gebruik van de mogelijkheden om ongezonde of onveilige werksituaties te melden. Daarom werkt de Arbeidsinspectie aan een intensivering van het overleg met de organisaties van deze professionals en aan de bekendheid van deze mogelijkheden.

Ook kondigt de Arbovisie een aanpassing van de regelgeving aan, zodat voor meldingen of verzoeken door de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen een vergelijkbare werkwijze gaat gelden als bij een melding of verzoek door een vakbond of de personeelsvertegenwoordiging. Eén van de mogelijkheden hierbij is een aanpassing van de Arbowet. Het beoogde doel is bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen ervan te verzekeren dat de Arbeidsinspectie serieuze opvolging geeft als zij meldingen doen over ongezonde en onveilige werkomstandigheden. Er loopt een verkenning en er is overleg met de Arbeidsinspectie over een passende invulling van dit punt.

Verbeteren van specifieke diagnostische kennis

Specifieke diagnostische kennis is belangrijk voor het vaststellen van beroepsziekten. In de Arbovisie gaf ik aan in gesprek te gaan met het NCvB over het signaal van de SER over het verbeteren van deze kennis. Het verhogen van het aantal meldingen kan hierbij behulpzaam zijn. Over deze punten lopen gesprekken met de NCvB. In het huidige onderzoeksprogramma van het landelijk expertisecentrum stoffengerelateerde beroepsziekten (Lexces), is aandacht voor de verbetering van de kennis bij huisartsen, medisch specialisten en bedrijfsartsen om beroepsgerelateerde ziekten vast te kunnen stellen. Het huidige werkprogramma loopt van 2023-2025. Ik werk aan een meer structurele basis voor een kennisontwikkelingsprogramma stoffengerelateerde beroepsziekten.

Ook voor de periode na 2025 is de inzet om bij de kennispartners aandacht te vragen voor het ontwikkelen én verspreiden van specifieke kennis over diagnostiek, nodig om beroepsziekten vast te stellen.

2.2 Medezeggenschap en het instellen van een VGWM-commissie

De SER adviseert in haar eerste deeladvies om de betrokkenheid van de werknemers bij het arbobeleid te versterken door een vaste

commissie voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM-commissie) een verplicht onderdeel van de ondernemingsraad (OR) te maken. Deze commissie kijkt specifiek naar het arbobeleid van een bedrijf en betreft een vorm van medezeggenschap. De handhaving hierop zou volgens de SER door de Arbeidsinspectie gedaan kunnen worden. In de kabinetsreactie van 30 oktober 2023 heb ik aangegeven het besluit hierover aan een volgend kabinet te laten omdat dit voorstel een belangrijke wijziging zou betreffen in de wetgevings- en handhavingssystematiek. De WOR zou dan indirect bestuurlijk gehandhaafd worden.

Inmiddels blijkt uit een interne analyse van mijn ministerie dat de omzetting van de Europese Kaderrichtlijn Arbeidsomstandigheden (89/391) op het punt van het raadplegen van werknemers niet sluitend is.¹³ Artikel 11 van de Kaderrichtlijn kent op het gebied van medezeggenschap meer rechten toe aan werknemers dan de Arbowet. De Arbowet geeft geen grondslag voor het raadplegen van werknemers in bedrijven met 10-49 werknemers en er worden er ook geen gevolgen verbonden aan het overtreden van voorschriften. Om dit op te lossen is het nodig om artikel 12 van de Arbowet op korte termijn te herzien. De nieuwe tekst moet dichter aansluiten op de tekst van de Europese Kaderrichtlijn. Daarmee wordt ook duidelijker ingegaan op werknemers(vertegenwoordigers) met een specifieke taak op het gebied van bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers (artikel 11.2 uit de Kaderrichtlijn). Werknemers hebben op grond van de Kaderrichtlijn zowel advies- als instemmingsrechten.

Met deze aanpassing van artikel 12 van de Arbowet wordt invulling gegeven aan het versterken van de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid en is het eerdere voorstel om een specifieke, vaste en verplichte VGWM-commissie in te stellen als onderdeel van de OR waarschijnlijk niet meer nodig. De Arbowet borgt de betrokkenheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers dan immers op een andere en bredere manier.

Een conceptwetsvoorstel voor herziening van artikel 12 Arbowet is naar verwachting gereed in het vierde kwartaal 2024 zodat mijn opvolger een besluit kan nemen over het vervolgtraject.

¹³ [Richtlijn 89/391/EEG | EUR-Lex](#)

De SER geeft in haar eerste deeladvies aan dat een sterk en kundig medezeggenschapsorgaan grotere betrokkenheid van werknemers kan realiseren. Ik informeerde u eind vorig jaar over de uitkomsten van het nalevingsonderzoek naar de WOR. Van de OR-plichtige ondernemingen heeft 31 procent geen OR.¹⁴ In de begeleidende brief aan uw Kamer gaf ik aan dat een hogere naleving van de WOR het belangrijkste middel is om de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid te verbeteren. De maatregelen die ik in deze brief heb aangekondigd pak ik op in het traject verbetering naleving van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Om de deskundigheid van OR-leden te vergroten, heb ik in dezelfde brief aangekondigd om de basiskennis over arbeidsomstandigheden van OR-leden te verbeteren. Ik neem een verplichting tot het opstellen van een scholingsplan mee in de actualisatie van de WOR, inclusief scholing over arbeidsomstandigheden. Over de verdere voortgang van de beleidsmaatregelen ter verbetering van de naleving van de WOR en het invoeren van een verplicht scholingsplan informeer ik uw Kamer in een aparte brief in 2025.

2.3 Arbeidsgerelateerde zorg en arbocuratieve samenwerking

In de Arbovisie zet het kabinet stevig in op preventie. Het verbeteren van de arbeidsgerelateerde zorg (arbozorg) en de samenwerking tussen de arbeidsgerelateerde en curatieve zorg (arbocuratieve samenwerking) is belangrijk om langdurige uitval te voorkomen en effectieve re-integratie te verbeteren. Ik zet daarom in op innovatie en toekomstbestendigheid van de arbozorg en versterking van de arbocuratieve samenwerking. Ik informeerde uw Kamer op 14 maart 2024 over de stand van zaken van verschillende lopende initiatieven op dit gebied.¹⁵

In die brief gaf ik ook aan een onderzoek uit te laten voeren naar de rol, taken en deskundigheid van de preventiemedewerker. Dit onderzoek loopt. De onderzoekers houden interviews met bedrijven en deskundigen over de invulling van de rol en benodigde expertise van de preventiemedewerker. Daarnaast kijken zij hoe de rol, taken en opleidingsvereisten in een aantal andere EU-lidstaten is ingevuld. Op grond van deze bevindingen ontwikkelen ze enkele

¹⁴ [Naleving op de Wet op de ondernemingsraden | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

¹⁵ [Kamerbrief over voortgang arbeidsgerelateerde zorg | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

scenario's voor aanpassing van de huidige situatie. De aanbeveling van de SER over de gekozen preventiemedewerker nemen de onderzoekers mee in deze scenario's. De scenario's worden in de zomer besproken met arbodeskundigen, sectorvertegenwoordigers en beleidsmedewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Arbeidsinspectie. Op deze manier breng ik de mogelijkheden in kaart om de positie van de preventiemedewerker te versterken. Het is mijn intentie om in 2025 conclusies te trekken en uw Kamer te informeren over eventuele maatregelen om de positie van preventiemedewerkers in de bedrijven te versterken

2.4 Oprichting van een expertbureau grenswaarden

De risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk moeten zo veel mogelijk worden beperkt. Hiervoor kijk ik onder andere naar een aanpassing van de systematiek voor vaststelling van wettelijke grenswaarden. Samen met de SER verken ik daarom de vormgeving van een expertbureau grenswaarden. Dit expertbureau krijgt de taak om de SER subcommissie Grenswaarden Stoffen op de Werkplek (GSW) vanuit een onafhankelijke positie te ondersteunen bij de advisering over de haalbaarheid van grenswaarden. Dit is belangrijk omdat zo sneller en beter onderbouwde grenswaarden kunnen worden vastgesteld. Het instellen van een expertbureau is in 2021 aanbevolen door de FNV en door de SER GSW. Opvolging van deze aanbeveling heeft er ook aan bijgedragen dat de FNV in 2023 is teruggekeerd naar de SER GSW.

ABD Topconsult heeft op verzoek van SZW een advies uitgebracht over de vormgeving van het expertbureau. De SER-GSW heeft positief gereageerd op dit advies). Komende periode ga ik, in afstemming met de SER-GSW, de inrichting van het expertbureau verder in gang zetten. Naar verwachting zal het expertbureau in 2025 van start gaan.

2.5 Verbetering van de kennisinfrastructuur

In de Arbovisie constateert het kabinet dat een goed functionerende nationale kennisinfrastructuur ontbreekt. Kennis over gezond en veilig werk is vaak versnipperd, of sluit niet genoeg aan op de dagelijkse praktijk. Ook in de gesprekken die ik heb gevoerd met stakeholders kwam dit als belangrijk onderwerp naar voren. Ik heb TNO en RIVM daarom gevraagd om de huidige kennisinfrastructuur in beeld te brengen, door als het ware een

‘foto van de kennisinfrastructuur’ op dit moment te maken. Daarbij nemen de onderzoekers vragen mee over waar kennis aanwezig is, hoe die doorstroomt en hoe deze in de praktijk landt. Ook wordt een ‘reis van de gebruiker’ in kaart gebracht. Waar zoeken en vinden mensen voor hen relevante kennis over het arbodomein? Naar verwachting is dit onderzoek eind 2024 of begin 2025 afgerond. Naar aanleiding van de resultaten wil ik werken aan voorstellen voor verbetering. Mijn doel is een goed functionerende kennisinfrastructuur waarin werkenden, werkgevers en arboprofessionals informatie over gezond en veilig werken makkelijk kunnen vinden. Zo kunnen zij er met deze kennis voor zorgen dat werk zo veilig en gezond mogelijk gebeurt.

2.6 Evaluatie van het instrument zelfregulering en horizontaal toezicht

Eén van de doelstellingen van de Arbovisie is dat werkgevers hun preventieve maatregelen geregeld bijstellen met de arbobeleidscyclus en monitoring. Zij organiseren onderling hun feedback, via zelfregulering en collegiale toetsing. Ik heb een evaluatie uitgezet naar het instrument zelfregulering en horizontaal toezicht (waaronder de toepassing van arbocatalogi) om op dit instrument in te zoomen. De onderzoekers zullen een overzicht geven van verschillende initiatieven van horizontaal toezicht en zelfregulering. Daaruit volgt een beeld van de opbrengst van deze initiatieven, de werking (succes- en faalfactoren) en de mogelijkheden voor een bredere toepassing. Ook kan het onderzoek succesvolle zelfreguleringsinitiatieven uit de ene branche op basis van dit onderzoek toepasbaar maken voor andere branches. Het concept rapport wordt rond de zomer verwacht. In de volgende voortgangsbrief ga ik verder in op de uitkomsten.

3 Tot slot

Om de ambitieuze Arbovisie missie van nul doden (‘zero death’) en fors minder arbeidsongevallen en zieken door werk in 2040 te halen is een meerjarig, breed pallet aan acties nodig. Het vraagt een forse inspanning van overheid, sociale partners en andere stakeholders. Ik ga hierbij voor een gefaseerde aanpak. Ik heb u met deze brief geïnformeerd over de acties die ik tot nu toe heb ingezet om de Arbovisie uit te werken. Voor de komende jaren is het van belang om deze acties goed vervolg te geven en om resterende acties op te pakken. Eind dit jaar ontvangt u een volgende brief over de voortgang van de uitwerking van de Arbovisie.

Het ministerie van SZW heeft als toehoorder deelgenomen aan de werkgroepen van de SER die het tweede deeladvies over Arbowet- en regelgeving en arbeidsgerelateerde zorg voorbereidt. Dit advies wordt in september verwacht. Hier zal de volgende voortgangsbrief ook op ingaan.

Ik vind het van groot belang dat stakeholders actief betrokken worden bij de uitwerking van de Arbovisie. Er zijn daarom gesprekken gevoerd met sociale partners, deskundigen op het gebied van gezond en veilig werken, de Arbeidsinspectie, sectorinstituten en individuele werkgevers en werkenden. Ook kijken we naar ervaringen uit andere landen, bijvoorbeeld voor de onderwerpen financiële prikkels, RI&E en melding van beroepsziekten. Ik ben alle gesprekspartners dankbaar voor hun inbreng, die in lijn ligt met de door mij ingezette koers. Ik betrek hen en andere stakeholders ook in het vervolgtraject. Het kabinet heeft hiertoe een ambitieuze missie opgesteld: Zero Death 2040. Want iedereen in Nederland heeft recht op gezond en veilig werk.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip