

Vergaderjaar 2016–2017

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 285

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 17 januari 2017

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de volgende brieven van:

- 10 mei 2016 over de aanbieding eindrapportage van het programma Overheidsdiensten van de Inspectie SZW (Kamerstuk 25 883, nr. 273);
- 6 juni 2016 over de reactie op verzoek van het lid Tanamal, gedaan tijdens de Regeling van Werkzaamheden van 12 april 2016, over de grote gezondheidsschade die is opgelopen door werknemers van DuPont in Dordrecht sinds de laatste 30 jaar (Kamerstuk 25 883, nr. 275);
- 7 juli 2016 over de reactie op het verzoek van het lid Moors, gedaan tijdens de Regeling van Werkzaamheden van 9 juni 2016, over Het bericht «FNV hield asbestgeval Bakkersland Waalwijk bewust onder de pet»(Kamerstuk 25 834, nr. 114);
- 25 september 2016 over de Integrale aanpak pesten (Kamerstuk 25 883, nr. 279);
- 14 november 2016 over de Evaluatie Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (Kamerstuk 28 172, nr. 10)

De vragen en opmerkingen zijn op 15 december 2016 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 16 januari 2017 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Bosman

De adjunct-griffier van de commissie,
Van der Linden-Valkenburg

Inhoudsopgave	blz.
I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie	3
Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie	4
II Antwoord / Reactie van de Minister	4

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de punten die staan geagendeerd voor het overleg inzake Arbeidsomstandigheden op 14 december 2016.

Net als de Minister hechten de leden van de VVD-fractie waarde aan veilig, gezond en eerlijk werk. De leden van de VVD-fractie zijn het met het standpunt van de Minister eens dat het van belang is om te benadrukken dat de naleving van wet- en regelgeving in de eerste plaats de verantwoordelijkheid is van werknemers en werkgevers. Het kabinet gaat uit van vertrouwen en geeft ruimte aan werknemers en werkgevers om daarover met elkaar afspraken te maken. De leden van de VVD-fractie zijn het hiermee eens. Daar waar werkgevers de regels bewust aan hun laars lappen en geen enkele zorg voor het veilig en gezond werken tonen, dient de Inspectie SZW wat de leden van de VVD-fractie betreft hard op te treden. Is de Minister het met de leden van de VVD-fractie eens dat de huidige wetgeving hier voldoende mogelijkheden toe biedt?

De Minister geeft daarnaast aan dat er wel grenzen zijn aan de capaciteit van het toezicht door de Inspectie SZW. Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW hebben de leden van de VVD-fractie dan ook samen met de leden van de PvdA-fractie een motie ingediend om de capaciteit van de Inspectie SZW structureel uit te breiden. De leden van de VVD-fractie zouden graag vernemen hoe gemeten wordt of de Inspectie SZW al dan niet efficiënt werkt. Naar de mening van de leden van de VVD-fractie dient de Inspectie SZW zo veel mogelijk risicogestuurd te werk te gaan. In welke mate is dit het geval?

Met enige regelmaat verschijnen er berichten in de media over werkgevers die een loopje nemen met de veiligheid en gezondheid van hun werknemers. Werknemers willen er uiteraard op kunnen vertrouwen dat hun werkgever zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving; dat hun werkgever net zoveel belang hecht aan hun veiligheid en gezondheid als zichzelf. Voor verreweg de meeste werkgevers is dit gelukkig het geval. Vakbond FNV heeft volgens een uitzending van Zembla, uitgezonden op 8 juni 2016, meegewerkt aan het geheimhouden van problemen met asbest in ovens van broodfabrikant Bakkersland. In een vergadering van de sectorraad bakkerijen van de FNV zou gezegd zijn dat de kwestie niet naar buiten mocht worden gebracht. «Anders breekt de pleuris uit in de sector» aldus de FNV. De Minister heeft een reactie gestuurd op het verzoek van het lid Moors, gedaan tijdens de Regeling van Werkzaamheden op 9 juni 2016 (Handelingen II 2015/16, nr. 94, item 5). De leden van de VVD-fractie danken de Minister voor deze reactie. In deze brief wordt echter uitsluitend ingegaan op het proces en niet op het verzwijgen van deze ernstige zaak door de FNV. Daarom bestaan hier bij de leden van de VVD-fractie nog enkele vragen over.

Kan de Minister bevestigen dat de FNV heeft meegewerkt aan geheimhouding van problemen met asbest? De FNV zou juist voor de veiligheid

van werknemers op moeten komen. Is de Minister het met de leden van de VVD-fractie eens dat het absurd is als de FNV een asbestgeval bewust onder de pet heeft gehouden en dit juist voor meer gevaarlijke situaties zorgt voor werkgever én werknemer? Welke maatregelen zijn genomen om dit in de toekomst te voorkomen?

Een directeur van de Inspectie SZW zei in de uitzending van Zembla dat de asbestovens veilig zijn en er daarom geen reden was voor verder onderzoek. Niettemin is er bij 45 bakkers asbestkanker geconstateerd. De rechter heeft uitgesproken dat de kanker van een van deze mensen te wijten is aan de asbestoven waar hij mee werkte. Het is essentieel dat mensen er op kunnen vertrouwen dat als de Inspectie SZW zegt dat de situatie veilig is, dit daadwerkelijk zo is. Wat Zembla meldde, leidt er toe dat mensen dit vertrouwen verliezen. Gezond en veilig werken is wat de leden van de VVD-fractie betreft gebaat bij een open cultuur, waarbij van fouten wordt geleerd en er niet onmiddellijk een afrekencultuur ontstaat. Graag een reactie van de Minister.

Één op de zes werknemers heeft last van ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Pesten leidt tot verminderde productiviteit en extra verzuim met financiële gevolgen. Is de Minister het met de leden van de VVD-fractie eens dat de aanpak van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA), zoals pesten is, primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is? De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat er, ondanks dat pesten nergens thuishoort en al helemaal niet op de werkvloer, geen reden is voor extra regelgeving en al helemaal geen reden tot het opnemen van pesten in het Wetboek van Strafrecht. Daar waar sprake is van belediging, bedreiging, belaging, mishandeling, afpersing, dwang of discriminatie kan het Wetboek van Strafrecht nu immers al aanknopingspunten bieden tot strafrechtelijke vervolging. Voor het overige ligt het wat de leden van de VVD-fractie betreft met name bij werkgevers en werknemers om pesten te voorkomen. De rol van de overheid is daarbij niet meer dan stimulerend en informerend.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben enkele vragen en opmerkingen voor de regering over de stukken die geagendeerd staan voor het schriftelijk overleg arbeidsomstandigheden.

Het jaarplan 2017 van de Inspectie SZW is door de Minister naar de Kamer gestuurd (Kamerstuk 34 550 XV, nr. 15). Uit het bijgestelde jaarplan 2016 van de Inspectie SZW bleek eerder dat flexwerkers meer gevaar lopen voor bedrijfsongevallen (Kamerstuk 34 550 XV, nr. 5). Kan de Minister nader ingaan op dit verband waar de PvdA-fractie al herhaaldelijk op gewezen heeft? In hoeverre heeft dit geleid tot een andere prioritering wat betreft de inzet van de inspectiecapaciteit in het jaarplan voor 2017 vergeleken met vorige jaren?

Uit de Eindrapportage Programma Overheidsdiensten 2011–2015 blijkt dat het percentage werknemers bij overheidsdiensten dat te maken krijgt met agressie-incidenten is gedaald van ongeveer 40 procent in 2012 tot 25 procent in 2014. Kan nader toegelicht worden waar deze afname het gevolg van is? Hoe kan ook het aantal zware incidenten teruggedrongen worden? Werknemers van overheidsdiensten hebben meer dan gemiddeld te maken met psychosociale overbelasting, oorzaken daarvan zijn agressie, werkdruk en posttraumatische ervaring. Welke maatregelen neemt het kabinet om de blootstelling van de genoemde werknemers hieraan te beperken en iets te doen aan deze oorzaken? Politie en gemeenten scoren slecht bij herinspecties. Hoe kan deze score verbeterd worden?

Wat betreft de schildersziekte heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij de begrotingsbehandeling 2017 vorige week aangegeven dat hij verkenning heeft aangesteld om te onderzoeken of de sector in overleg met werknemers en de stichting OPS zelf een regeling wil treffen voor slachtoffers (Handelingen II 2016/17, nr. 32, item 7). Wat is het tijdspad bij de verkenning en wanneer denkt de Minister dat de verkenning afgerond zal zijn? In hoeverre behoort het tot de mogelijkheden om wat betreft de schildersziekte te komen tot een oplossing vergelijkbaar met de asbestregeling? Hoe staat het overigens met de evaluatie van het stelsel asbestinventarisatie en verwijdering en de uitvoering van de motie Kerstens hierover?

Onlangs is besloten om dit najaar de campagne tegen pesten op het werk door te zetten.

De leden van de PvdA-fractie zijn erg benieuwd naar de effecten van deze voorlichtingscampagne. Kan de Minister daar nader inzicht in verschaffen? In welke mate passen de getroffen maatregelen binnen de Europese Kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk, uit 2017? Is zero-tolerancebeleid in de aanpak van pesten op het werk, een geschikt middel? Om een extra impuls te geven aan de aanpak van de oorzaken van PSA komt er in 2017 een actieteam. Is er een mogelijkheid dat dit actieteam naast bedrijven en organisaties, ook slachtoffers gaat ondersteunen bij de aanpak van pesten?

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

Pesten op het werk heeft een grote impact op werknemers en kan zelfs leiden tot ziekte/burnout. Dit moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Werknemers moeten zich veilig kunnen voelen op het werk. De aanpak van pesten is primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, maar dat laat onverlet dat ook de overheid een taak heeft in het bestrijden hiervan. Het is dan ook positief dat de Minister pesten op het werk wil gaan aanpakken, zoals verwoord in de beleidsbrief «integrale aanpak pesten». Hierbij hebben de leden van de CDA-fractie nog een aantal vragen:

Biedt de huidige Arbowet naar het oordeel van de Minister voldoende handvatten om pesten op het werk tegen te gaan? Zo nee, overweegt de Minister dan voorstellen te doen om de Arbowet aan te passen? In hoeverre wordt er uitvoering gegeven aan de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk uit 2007?

Uit de quickscan die is gehouden blijkt dat niet alle werknemers momenteel bij iemand terecht kunnen wanneer zij geen expliciete klacht hebben, maar zich wel onveilig en ongemakkelijk voelen bij ongewenst gedrag van de leidinggevende. Tevens blijkt dat de kwaliteit van de vertrouwenspersonen verbeterd kan worden. De Minister geeft aan dat hij in overleg met sociale partners zal bezien of, en zo ja welke, aanvullende maatregelen nodig zijn om te bevorderen dat werknemers toegang hebben tot een laagdrempelige voorziening. Waar denkt de Minister dan aan?

II Antwoord/Reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie geven aan dat waar werkgevers de regels bewust aan hun laars lappen en geen enkele zorg voor het veilig en gezond werken tonen, de Inspectie SZW wat de leden van de VVD-fractie betreft hard dient op te treden. Zij vragen of de Minister het met hen eens is dat de huidige wetgeving hier voldoende mogelijkheden toe biedt.

Een van de doelen van de Inspectie SZW is om notoire overtreders en misstanden aan te pakken. De huidige wetgeving biedt de Inspectie SZW daartoe in het algemeen voldoende mogelijkheden. Daarbij gaat het onder meer over het opleggen van een boete of dwangsom bij een overtreding, of als bij controle blijkt dat een eerdere overtreding niet is opgeheven. Ook kan het gehele werk, een onderdeel van het werk of bepaalde werkzaamheden onmiddellijk worden stilgelegd als er sprake is van ernstig gevaar voor de veiligheid of gezondheid van personen en is stillegging van werk mogelijk bij (herhaalde) recidive. Bovendien is op grond van artikel 32 van de Arbowet strafrechtelijke vervolging mogelijk van werkgevers die weten of redelijkerwijs moeten weten dat door hun handelen of nalaten ernstige schade aan de gezondheid van werknemers kan ontstaan.

Deze leden verwijzen naar de tijdens de begrotingsbehandeling ingediende motie van VVD en PvdA om de capaciteit van de Inspectie SZW structureel uit te breiden (Kamerstuk 34 550 XV, nr. 33). Zij informeren hoe gemeten wordt of de Inspectie SZW al dan niet efficiënt werkt. Verder vragen zij in welke mate de Inspectie SZW risicogestuurd te werk gaat.

De Inspectie SZW zet haar capaciteit risicogericht in, te weten daar waar de meest hardnekkige problemen zitten en de kans op effect het grootst is. Doel is om de notoire overtreders en misstanden aan te pakken. Dat zijn de bedrijven die willens en wetens de wet (blijven) overtreden. Die bedrijven ondermijnen een goed werkende arbeidsmarkt en ons sociale zekerheidsstelsel. Naast de risicogestuurde inzet in programma's ontvangt de Inspectie SZW meldingen en klachten. Ook hier zet zij capaciteit op in. In sommige gevallen is de Inspectie verplicht meldingen of klachten op te pakken, zoals in het geval van dodelijke ongevallen en klachten en meldingen op grond van artikel 24 lid 7 van de Arbeidsomstandighedenwet. Bij overige klachten, signalen, ongevallen en kennisgevingen selecteert de Inspectie waar zij haar capaciteit op inzet. Ook hier heeft de Inspectie dus een risicogestuurde aanpak: alleen bij klachten en signalen waarbij zij op basis van de aangereikte informatie een vermoeden heeft van een (zware) overtreding, stelt zij een onderzoek in.

Binnen ieder inspectieprogramma wordt een optimale mix van instrumenten gekozen om de beoogde doelen en maatschappelijke effecten binnen een programma te bereiken. Interventies bestaan uit onder meer voorlichting, gesprekken met de branche, inspecties of zelfs strafrechtelijke inzet. Door haar capaciteit zo gericht mogelijk in te zetten, werkt de Inspectie zo effectief en efficiënt mogelijk. Daarbij heeft ze, mede gelet op eerdere taakstellingen, voortdurend aandacht voor het zo efficiënt mogelijk inrichten van werkprocessen. Daarbij gaat het onder meer om het werken met een centraal meldpunt, het monitoren van doorlooptijden, het hanteren van normtijden en organisatorische aanpassingen, waaronder het opheffen van regionale kantoren. Op 30 november 2016 heeft u het rapport van ABDTopConsult over de toereikendheid van de capaciteit van de Inspectie ontvangen¹. Naar aanleiding van dit rapport heb ik de Inspectie SZW gevraagd in maart een eerste opzet van een control framework gereed te hebben. Een nadere afweging over omvang en inzet van de inspectiecapaciteit en eventueel benodigde investeringen moet op basis van het control framework in relatie tot het SZW-handavingsbeleid worden gemaakt.

¹ «Werken met effect, onderzoek naar de capaciteit van de Inspectie SZW», november 2016. Bijlage bij Kamerstuk 34 550 XV, nr. 14.

Naar aanleiding van de brief van 7 juli 2016 over de reactie op het bericht «FNV hield asbestgeval Bakkersland Waalwijk bewust onder de pet» vraagt de VVD-fractie of de Minister kan bevestigen dat de FNV heeft meegewerkt aan geheimhouding van problemen met asbest. Verder wil de fractie weten of de Minister het met ze eens is dat dit juist zorgt voor meer gevaarlijke situaties voor werkgever én werknemer, en welke maatregelen zijn genomen om dit in de toekomst te voorkomen.

In de brief van 9 juni 2016 is geschetst welke acties zijn ondernomen na de asbestincidenten in de bakkerssector. In de brief is ook naar de beantwoording verwezen van de Kamervragen die gesteld zijn door het lid Ulenbelt (SP) in 2014 en in 2016 (Aanhangsel Handelingen II 2013/14, nr. 1167 en Aanhangsel Handelingen II 2015/16, nr. 3044), en de beantwoording van de Kamervragen die in 2016 gesteld zijn door de leden Tanamal en Kerstens (beide PvdA) (Aanhangsel Handelingen II 2015/16, nr. 3043). Uit de antwoordbrief en de antwoorden op de Kamervragen kan een beeld worden opgemaakt over datgene wat er bij wie en op welk moment bekend was en welke maatregelen zijn genomen. De vakbeweging heeft na de uitzending over het asbestincident in 2016 gereageerd en de aantijging van het «onder de pet houden» weersproken². Ook bij de uitzending in 2014 heeft de FNV gereageerd³. Ik heb geen redenen om deze reactie in te twijfel te trekken.

Verder haalt de VVD-fractie een directeur van de Inspectie SZW aan die in de uitzending van Zembla zei dat de asbestovens veilig zijn en dat er daarom geen reden was voor verder onderzoek. De VVD-fractie stelt dat het essentieel is dat mensen er op kunnen vertrouwen dat als de Inspectie SZW zegt dat de situatie veilig is, dit daadwerkelijk zo is en dat gezond en veilig werken gebaat is bij een open cultuur, waarbij van fouten wordt geleerd en er niet onmiddellijk een afrekencultuur ontstaat. De fractie vraagt de Minister om een reactie hierop.

Het is inderdaad van belang dat mensen kunnen vertrouwen op het oordeel van de Inspectie SZW. Helaas geeft het interviewonderdeel in de uitzending de geschetste situatie slechts gefragmenteerd weer. Daardoor is het mogelijk dat een vertekend beeld is ontstaan over de risico's van de toepassing van asbest. Kern van het betoog van de Inspectie is dat asbest zolang het goed afgeschermd is en derhalve niet in de lucht komt, niet risicovol is. Hieraan voeg ik toe dat de Inspectie in overleg is geweest met de brancheorganisaties van bakkerijen. Dit heeft er toe geleid dat er sinds 2015 een Handreiking Asbest beschikbaar is voor bakkerijen en zoetwarenbedrijven. Deze handreiking is inmiddels ook verwerkt in arbocatalogi voor deze branches, waarmee de stand van de techniek voor alle verantwoordelijken inzichtelijk en toepasbaar is. Ik ben evenals de leden van de VVD-fractie van mening dat gezond en veilig werken gebaat is bij een open cultuur. Ik bevorder dit met programma's en activiteiten die zich onder andere richten op cultuur en gedrag.

De leden van de VVD-fractie zijn van oordeel dat de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), zoals pesten, primair de verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers. Zij vragen of de Minister het hiermee eens is.

² <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/voedingsindustrie/nieuws/FNV-weerlegt-aantijging-Zembla-over-asbest/>.

³ <http://www.parool.nl/binnenland/fnv-wist-al-half-jaar-van-asbest-bij-bakkersland~a3574532/>.

Op grond van de Arbowet is de werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in zijn bedrijf, inclusief het voeren van een beleid gericht op het voorkomen en als dat niet mogelijk is beperken van PSA (artikel 3, lid 2 van de Arbowet). De werknemer heeft onder meer de verplichting naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen (artikel 11 van de Arbowet). Ik ben het derhalve eens met de uitspraak dat de aanpak van PSA primair de verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers. Mijn beleid is erop gericht hen te stimuleren en te faciliteren om deze verantwoordelijkheid op te pakken, zodat werkgevers de risico's in hun bedrijf of organisatie onderkennen en tijdig effectieve maatregelen nemen. Ook de sociale partners spelen hierin een belangrijke rol.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie wijzen erop dat uit het bijgestelde jaarplan 2016 van de Inspectie SZW blijkt dat flexwerkers meer gevaar lopen voor bedrijfsongevallen. Zij verzoeken de Minister nader in te gaan op dit verband. Verder vragen zij in hoeverre dit heeft geleid tot een andere prioritering van de inspectie-inzet in het jaarplan voor 2017 in vergelijking met voorgaande jaren.

In de Arbobalans 2016 die op 19 december 2016⁴ is verschenen, zijn gegevens opgenomen over arbeidsongevallen in 2015 bij verschillende typen werkenden. Met betrekking tot flexwerkers en zzp's wordt onder andere vermeld dat:

- Uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten vaker bij een ongeval zijn betrokken dan «vaste» werknemers;
- Zzp'ers in 2015 minder vaak te maken hadden met een arbeidsongeval dan werknemers.

Werkgevers van uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten zullen dus in hun risicoinventarisatie en -evaluatie en in de te nemen maatregelen rekening moeten houden met een hogere ongevalskans van deze groepen werkenden. Over het jaar 2016 zijn nog geen gegevens beschikbaar die op vergelijkbare wijze geanalyseerd kunnen worden.

In het jaarplan voor 2017 van de Inspectie SZW (Bijlage bij Kamerstuk 34 550 XV, nr. 15) is extra aandacht geschonken aan programma's voor sectoren waarin flexwerkers actief zijn. Dit geldt met name voor de programma's agrarische/groensector en de metaalsector. In het programma voor de bouw wordt structureel aandacht geschonken aan werknemers met een flexibel contract.

Bij de Eindrapportage Programma Overheidsdiensten 2011–2015 vragen de fractieleden naar de oorzaak van de daling van 40% in 2012 naar 25% in 2014 van het aandeel werknemers bij overheidsdiensten dat te maken krijgt met agressie-incidenten en naar hoe ook het aantal zware incidenten teruggedrongen kunnen worden. Verder informeren ze welke maatregelen het kabinet neemt om de blootstelling van deze werknemers aan psychosociale overbelasting te beperken en iets te doen aan de oorzaken daarvan (agressie, werkdruk en posttraumatische stresssyndroom). Ook vragen zij hoe de score van politie en gemeenten bij herinspecties kan worden verbeterd.

Op verzoek van Veilig Publieke taak (VPT) heeft de Inspectie SZW inspecties uitgevoerd bij overheidsdiensten op maatregelen tegen agressie en geweld. Deze overheidsdiensten konden voor die maatregelen gebruik maken van de tools en ondersteuning van VPT. Dit heeft mede

⁴ <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2016/12/20/arbobalans-2016-gepubliceerd>.

geleid tot een daling van het aandeel werknemers dat te maken krijgt met agressie-incidenten. Uit de monitor VPT 2014 blijkt dat de kans op agressie-incidenten lager is als voldoende maatregelen zijn genomen.

Om ook ernstige incidenten terug te kunnen dringen is het nodig doorlopend alert te zijn op risico's van agressie. Bij herkenning van de eerste signalen moet direct actie worden ondernomen om risico's of herhaling te voorkomen. Heldere normen, goed getrainde medewerkers en leidinggevenden zijn belangrijke voorwaarden om er samen voor te zorgen dat risicovolle situaties veilig worden, de normen consequent uitgedragen worden en de daders aangepakt worden. De organisaties kunnen hiervoor gebruik maken van de beschikbare informatie van VPT, arbocatalogi en de eigen risico-inventarisaties en evaluatie (RI&E).

Bij de afsluiting van het Programma Overheidsdiensten (begin 2016) is het management van de betrokken overheidsorganisaties door de Inspectie SZW benaderd om ervoor te zorgen dat de geboekte vooruitgang behouden blijft. Daarbij is uitgesproken dat leidinggevenden en werknemers zich samen binnen hun organisaties blijven inzetten voor goede arbeidsomstandigheden. Dit wordt bijvoorbeeld vorm gegeven door het arbozorgsysteem en agressiebeleid goed te borgen in de organisatie, de RI&E aan te passen zodra de omstandigheden wijzigen, toe te zien op de naleving van de arbeidstijdenwet en veiligheidsvoorschriften en door training van de werknemers en deze bewust maken van de risico's die zij lopen. De ontwikkelde producten blijven hiervoor beschikbaar (www.agressievrijwerk.nl). Bij de gemeenten waren slechts enkele locaties niet in orde. De Inspectie SZW volgt de gemeenten nu niet meer. Wel is het A&O-fonds van de gemeenten bezig met een nieuwe arbocatalogus op het terrein van agressie.

Naar aanleiding van de bevindingen van de Inspectie bij de politie, de brandweer en gerechtsdeurwaarders zijn deze organisaties actief aan de slag gegaan met een verbetering van de arbeidsomstandigheden. De Inspectie SZW voert herinspecties uit bij de politie, brandweer en andere organisaties waar overtredingen waren. De resultaten van deze herinspecties worden aan de betrokken organisaties teruggekoppeld.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft bij de begrotingsbehandeling 2017 aangegeven dat hij verkenner heeft aangesteld om te onderzoeken of de sector in overleg met werknemers en de stichting OPS zelf een regeling wil treffen voor slachtoffers van de schildersziekte OPS. De fractie informeert naar het tijdpad van de verkenning, het moment van afronding ervan en mogelijkheden te komen tot een oplossing die vergelijkbaar is met de asbestregeling.

Het moment van afronden van de verkenning is mede afhankelijk van de bevindingen van de verkenner, maar ik verwacht dat de verkenner daarvan verslag zullen doen in het voorjaar van 2017. De verkenner brengen de mogelijkheden van een regeling nader in beeld. Ik kan daarom op dit moment nog geen uitspraak doen in hoeverre zij daarbij mogelijkheden zullen zien voor een aanpak die lijkt op de regeling voor slachtoffers van asbestkanker.

Ook wil de fractie weten hoe het staat met de evaluatie van het stelsel asbestinventarisatie en verwijdering en de uitvoering van de motie Kerstens hierover.

In het Algemeen Overleg van 30 oktober 2014 (Kamerstuk 25 883, nr. 246) heb ik toegezegd u te informeren over de gedachtevorming binnen het ministerie over asbestcertificatie cq. regulering en de voor- en nadelen. Dit

heb ik gedaan in de Kamerbrief van 28 april 2015 (Kamerstuk 25 834, nr. 99), waarin ik tevens de toezegging heb gedaan om verder te onderzoeken hoe het stelsel voor gezond en veilig inventariseren en verwijderen van asbest functioneert. De motie van het lid Kerstens (PvdA) roept op om in dit onderzoek ook de mogelijkheid van één certificerings- en keuringsinstelling te bezien⁵. De verzamelde informatie uit het onderzoek wordt in de komende periode gewogen en waar nodig nog verder aangevuld. Naar verwachting wordt uw Kamer in de tweede helft van 2017 geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek.

Tot slot informeren de leden van de PvdA-fractie naar de effecten van de voorlichtingscampagne tegen pesten op het werk. Daarbij vragen zij in het bijzonder naar de mate waarin de getroffen maatregelen passen binnen de Europese Kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk uit 2017, of een zero-tolerancebeleid een geschikt middel is om pesten aan te pakken en of het een mogelijkheid is dat het actieteam dat in 2017 bedrijven en organisaties gaat ondersteunen bij de aanpak van oorzaken van PSA, ook slachtoffers gaat ondersteunen bij de aanpak van pesten.

In juni 2015 vond de campagne rondom pesten op het werk plaats en in juni 2016 de campagne ongewenst gedrag, die in oktober 2016 werd herhaald. Doel van de campagnes is het onderwerp pesten te agenderen en bewustwording creëren bij werkgevers en werknemers. Beide campagnes zijn positief geëvalueerd wat betreft bereik en waardering door werkgevers en werknemers. De campagnes werden door werkgevers en werknemers als nuttig, belangrijk en een goed initiatief beoordeeld. 55% van de werkgevers en 49% van de werknemers denkt dat de campagne eraan bijdraagt dat zij zelf eerder actie ondernemen als ze ongewenst gedrag op het werk ervaren of zien. Daarnaast is er in landelijke en regionale media veel aandacht voor het onderwerp geweest. Door deze aandacht staat het onderwerp hoger op de agenda.

De maatregelen sluiten goed aan bij de Europese Kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk uit 2007. De Europese Kaderovereenkomst roept bedrijven op om een beleid van nultolerantie te voeren bij ongewenst gedrag en geweld alsook procedures vast te stellen om pesterijen en geweld te bestrijden. Deze doelstellingen onderschrijf ik met de aanpak pesten. Dit doe ik door bewustwording over het onderwerp te vergroten, bedrijven en organisaties handvatten te bieden voor een preventieve aanpak van pesten, door te stimuleren dat werknemers toegang hebben tot een laagdrempelige zorg en door handhaving op dit terrein door de Inspectie SZW.

Een zero tolerancebeleid betekent dat ongewenst gedrag pertinent niet wordt getolereerd binnen een bedrijf of organisatie. Daarvoor is een duidelijke norm nodig waarmee uitgedragen wordt wat gewenst- en ongewenst gedrag is, en vroegtijdig ingrijpen wanneer ongewenst gedrag zich toch manifesteert. Dit zijn in mijn ogen noodzakelijke onderdelen van goed beleid tegen pesten op het werk waarbij de rol van leidinggevenden cruciaal is. Pesten op het werk kent echter vaak een grijs gebied: wat voor de een oprecht een grapje is kan voor de ander de druppel blijken. In beleid tegen pesten moet daarom ook ruimte zijn voor het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag en maatwerk. Hiervoor is het creëren van een veilige cultuur noodzakelijk.

Het doel van het actieteam dat in 2017 wordt ingezet is om bedrijven en organisaties te ondersteunen bij het vormgeven van een preventief beleid ten aanzien van PSA, waaronder ongewenst gedrag. Deze aanpak is ook

⁵ Kamerstuk 25 882, nr. 252.

gericht op de werknemers en eventuele slachtoffers van ongewenst gedrag: in eerste instantie in de bedrijven en organisaties waar het actieteam aan de slag gaat. In tweede instantie wordt een grotere groep werkgevers en werknemers bereikt door communicatie over wat werkt in de praktijk bij de aanpak van pesten en ongewenst gedrag. Daarnaast wordt via de beleidsaanpak pesten ondermeer bevorderd dat werknemers bij iemand terecht kunnen wanneer zij zich op het werk onveilig voelen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de fractie van het CDA vragen of de huidige Arbowet naar het oordeel van de Minister voldoende handvatten biedt om pesten op het werk tegen te gaan en of de Minister als het antwoord nee luidt, maatregelen overweegt. Ook informeren de leden van de CDA-fractie naar de mate waarin uitvoering wordt gegeven aan de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk uit 2007.

Naar mijn oordeel biedt de huidige Arbowet voldoende handvatten. Bedrijven zijn verplicht na te gaan of psychosociale arbeidsbelasting een risico is waaraan hun werknemers blootgesteld (kunnen) worden. Indien dat het geval is zijn bedrijven en organisaties op grond van artikel 3, lid 2 van de Arbowet verplicht een beleid te voeren gericht op het voorkomen en als dat niet mogelijk is beperken van PSA. Ongewenst gedrag en pesten vallen daarbij onder de definitie van PSA (artikel 1, lid 3, onder e van de Arbowet). De verplichting is nader uitgewerkt in artikel 2.15, lid 1 en 2 van het Arbobesluit. De invulling van het beleid ligt bij werkgevers en werknemers. De ruimte om rekening te houden met de eigen context en praktijk in dit beleid acht ik van grote meerwaarde.

Voor een antwoord over de vraag naar de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk uit 2007 verwijs ik naar het antwoord over dit onderwerp aan de PvdA-fractie.

De leden van de fractie van het CDA vragen aan welke aanvullende maatregelen de Minister denkt om te bevorderen dat werknemers toegang hebben tot een laagdrempelige voorziening, bijvoorbeeld voor wanneer werknemers zich onveilig en ongemakkelijk voelen bij ongewenst gedrag van de leidinggevende.

In een bijeenkomst over laagdrempelige zorg met professionals, experts en vertegenwoordigers van sociale partners zijn praktijkvoorbeelden en ervaringen gedeeld. In vervolg hierop zal ik bedrijven stimuleren en ondersteunen om werk te maken van een goede laagdrempelige zorg en werknemers goed te informeren over de voorzieningen waar zij terecht kunnen. Dit doe ik door goede voorbeelden te delen en in gesprek te gaan met relevante partijen, zoals de beroepsverenigingen van professionals op het gebied van arbozorg, om gezamenlijk te werken aan het vergroten van de toegang tot deze zorg. Ik zal instrumenten en kennis ook beschikbaar stellen op www.duurzameinzetbaarheid.nl en via andere kanalen. Tevens zal ik in overleg met stakeholders bezien op welke wijze de signalen van professionals over pesten beter benut kunnen worden om het onderwerp binnen bedrijven te agenderen.