

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

340

Vragen van de leden **Kröger** en **Maatoug** (beiden GroenLinks) aan de Ministers van Infrastructuur en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de arbonormen van het bagagepersoneel op Schiphol* (ingezonden 8 september 2022).

Antwoord van Minister **Harbers** (Infrastructuur en Waterstaat), mede namens de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën (ontvangen 14 oktober 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 127.

Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Schipholonderzoek: de helft van onze ouderen heeft klachten»¹, «Massaclaim «kansrijk» voor medewerkers op Schiphol: «Ze wisten dat ze fout waren»»² en «Inspectie controleerde twaalf jaar niet op zwaar werk Schiphol»³?

Antwoord 1

Ja. Ik ben verbaasd en geschrokken van de berichtgeving. Het is belangrijk dat de Arboregels worden nageleefd. Die regels gelden niet voor niets, die zijn voor iedere werkgever: mensen moeten gezond en veilig kunnen werken.

Vraag 2

Waarom heeft de arbeidsinspectie sinds 2009 niet meer gecontroleerd, terwijl in het verleden wel allerlei eisen en verplichtingen op zijn gelegd? Hoeveel waarde heeft dit, als er toch niet op wordt gecontroleerd?

Antwoord 2

Het is belangrijk dat de arboregels worden nageleefd. Die regels gelden niet voor niets, die zijn er voor iedere werkgever: mensen moeten gezond en veilig kunnen werken. De Arbeidsinspectie heeft naar aanleiding van de inspecties in 2004 en 2009 met de afhandelingsbedrijven op Schiphol afspraken gemaakt over maatregelen voor het voorkomen van te zware

¹ NOS.nl, 6 september 2022 (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2443506-schipholonderzoek-de-helft-van-onze-ouderen-heeft-klachten>).

² NOS.nl, 6 september 2022 (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2443538-massaclaim-kansrijk-voor-medewerkers-op-schiphol-ze-wisten-dat-ze-fout-waren>).

³ NOS.nl, 7 september 2022 (<https://nos.nl/artikel/2443603-inspectie-controleerde-twaalf-jaar-niet-op-zwaar-werk-schiphol>).

fysieke belasting bij de bagageafhandeling. Het is vervolgens de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze maatregelen daadwerkelijk uit te voeren en erop toe te zien dat dit in de praktijk gebeurt.

De Arbeidsinspectie is inmiddels onderzoek gestart naar de situatie bij het bagagepersoneel op Schiphol. De Arbeidsinspectie geeft aan dat ze graag eerder was gegaan, zie bijlage. De Minister van SZW onderschrijft dat. Hierbij is het zo dat de Arbeidsinspectie altijd keuzes maakt 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.

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

Vraag 3

Bij welke organisaties zijn er in het verleden ook eisen en verplichtingen opgelegd, zonder daarna te controleren of de (arbeids)omstandigheden zijn verbeterd?

Antwoord 3

Hier is geen overzicht van. In het kort is de werkwijze van de Arbeidsinspectie dat wanneer er een waarschuwing of eis wordt opgelegd, er wordt gevolgd of de werkgever afdoende maatregelen neemt. Verder verwijst ik u graag naar de bijlage, waarin de Arbeidsinspectie haar werkwijze uiteenzet.

Vraag 4

Wat is de situatie omtrent andere gezondheidsrelevante arbeidsomstandigheden, zoals lawaai, (ultra)fijnstof, roosters en werktijden?

Antwoord 4

In de afgelopen jaren zijn bij de Arbeidsinspectie verschillende meldingen van medewerkers die werken op Schiphol bij de grondafhandelaren binnengekomen. Die meldingen gingen vooral over het loon en de werktijden. Daar is door de Arbeidsinspectie in de afgelopen jaren op gecontroleerd. Daarnaast loopt een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de blootstelling aan gevaarlijke stoffen van platformmedewerkers op Schiphol. Door Schiphol en de sectorpartijen is een gezamenlijke taskforce ultrafijn stof opgericht. Deze taskforce onderzoekt de gezondheidsrisico's voor platformmedewerkers in relatie tot de blootstelling aan vliegtuiguitstoot en beziet ook welke maatregelen nodig zijn. Er loopt voorts een proef met mondmaskers ter bescherming van platformmedewerkers. Voor de lange termijn wordt ingezet op maatregelen zoals het aanpassen van brandstoffen en het sleepproces van vliegtuigen (langere push back/latere starten van motoren). Dit laatste kan ook positieve effecten hebben met betrekking tot lawaai.

Vraag 5

Wat vindt u ervan dat Schiphol zes verschillende afhandelingsbedrijven heeft toegelaten? Deelt u de mening van Swissport dat daarmee zodanig concurrentie is gestimuleerd, dat werknemers hier de dupe van worden?

Antwoord 5

Het staat luchtvaartmaatschappijen vrij om contracten af te sluiten met afhandelaren. Op 6 september 2022 is er overleg geweest met alle betrokken partijen, te weten Schiphol, FNV, grondafhandelingsbedrijven en luchtvaartmaatschappijen over de beperking van het aantal grondafhandelingsbedrijven. In dat overleg is door het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat toegezegd samen met Schiphol te bekijken welke opties er in de nationale regelgeving zijn om voor de kortere termijn regels of toelatingseisen voor grondafhandelingsbedrijven vast te stellen. Dat sluit de markt niet af, maar kan bijdragen aan het voorkomen van onwenselijke extra concurrentiedruk.

Let wel, concurrentie is geen excuus en mag geen reden zijn om de arboregels niet na te leven.

Vraag 6

Hoe lang zijn er al signalen van een «race to the bottom», en het effect hiervan op de arbeidsomstandigheden? Wat heeft u hier tot nu toe aan gedaan? Welke mogelijkheid heeft u om hier op in te grijpen? Deelt u de opvatting dat zelfregulering onvoldoende is, met name in concurrentie-intensieve sectoren of waar er een afhankelijkheidsrelatie bestaat tussen werknemer en werkgever?

Wat is de situatie bij andere werknemersgroepen waarvan de diensten op een vergelijkbare manier zijn aanbesteed?

Antwoord 6 en 7

In de Staat van Eerlijk werk (2019)⁴ zijn zeven mechanismes onderscheiden die oneerlijk werk bevorderen. Sterke (internationale) concurrentie is daar één van. Tevens laat dat rapport zien dat er een groep werkenden is waar de risico's op oneerlijk werk correleren met hogere risico's op arboterrein. De tabel op pagina 44 van de Staat van Eerlijk werk toont de relatieve verhouding van meerdere risico's en sectoren. Een sector, waar de Arbeidsinspectie ook projecten op deed en doet en waar ook aanbestedingen een veelgebruikte manier van contracteren zijn, betreft de schoonmaak. Ook bij het inzetten van uitzendbureaus speelt sterk het risico dat aanbesteding en onderlinge concurrentie de beloning voor de factor arbeid onder druk zet. Het kabinet heeft de Kamer in de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt van 5 juli jl. geïnformeerd over de visie van het kabinet op de arbeidsmarkt en over de uitvoering van de voorgenomen hervormingen⁵.

Het beleid voor de herziening van de arbeidsmarkt is er mede op gericht om dergelijke ongewenste ontwikkelingen in de arbeidsmarkt te corrigeren en om de economische zelfstandigheid van de werknemer te bevorderen. Werkgevers moeten zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor hun medewerkers. Concurrentie mag daar geen afbreuk aan doen.

Zelfregulering is vastgelegd op wetsniveau. De Arbeidsinspectie maakt zelf geen zelfreguleringsafspraken. 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. Op individueel niveau van bedrijven wordt de (sectorale) arbocatalogus vervolgens uitgewerkt in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak. De Arbeidsinspectie toetst alleen Arbocatalogi van branches en dus niet van individuele bedrijven zoals Schiphol.

Vraag 8

Wat vindt u ervan dat alle partijen naar elkaar wijzen, bijvoorbeeld bij de aanschaf van tilhulpen? Wie is daar volgens u verantwoordelijk voor?

Antwoord 8

Dat is niet wenselijk. De verantwoordelijkheden zijn helder vastgelegd in de wet. De werkgever heeft de primaire verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dat zijn in dit geval de bagageafhandelingsbedrijven. 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. Daarnaast hebben de luchtvaartmaatschappijen als opdrachtgever een rol als het gaat om de omstandigheden waaronder het werk in de keten door opdrachtnemers (in dit geval de bagage- en vrachtbedrijven) wordt uitgevoerd. De grondafhandelingsbedrijven werken in opdracht van de luchtvaartmaatschappijen. Van Schiphol als staatsdeelneming en als exploitant van de onze nationale

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 950

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 112

luchthaven wordt verwacht dat het een voorbeeldrol vervult, en waar mogelijk haar invloed aanwendt om de arbeidsomstandigheden op het luchthaventerrein te verbeteren. Via het Sociaal akkoord is door Schiphol samen met de andere partijen de stap gezet naar equipment pooling. Dit ten behoeve van de veiligheid. Equipment pooling moet ervoor zorgen dat er een standaard set aan afhandelmateriaal (GSE) beschikbaar is voor algemeen gebruik op vliegtuigopstelplaatsen. De invoering van equipment pooling gaat vanaf 1 oktober 2022 van start.

Vraag 9

Wat is er gedaan met alle signalen van bedrijfsartsen? Waar komen deze terecht en worden deze ook in gezamenlijkheid opgepakt?

Antwoord 9

In het algemeen wordt van gezondheidsklachten bij personeel door de bedrijfsarts (of verzekerings- of keuringsarts) vastgesteld of er sprake is van een beroepsziekte. De bedrijfsarts is verplicht om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Bedrijfsartsen melden beroepsziekten niet herleidbaar tot personen of werkgevers bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (EU) 2016/679. Het NCvB registreert aantallen en aard van de beroepsziekten in Nederland, houdt ontwikkelingen daarin bij en signaleert de opkomst van nieuwe beroepsziekten. Deze statistische gegevens worden gebruikt in de risicoanalyses van de Arbeidsinspectie.

De bedrijfsarts mag voorts in verband met de privacy geen informatie over de gezondheidsklachten van het personeel delen met de werkgever. Wel kan de bedrijfsarts bijvoorbeeld aantallen meldingen van beroepsziekten doorgeven aan een werkgever, zolang deze informatie maar niet herleidbaar is naar het individuele niveau. Of dit voor het afhandelend personeel op Schiphol is gedaan is ons niet bekend.

Bij meldingen van de OR, personeelsvertegenwoordiging of vakbond stelt de Arbeidsinspectie conform artikel 24, lid 7 van de Arbwet altijd een onderzoek in. In het geval van fysieke belasting bij bagage-afhandelaren heeft de Arbeidsinspectie geen meldingen van een vakbond, personeelsvertegenwoordiging of bedrijfsartsen ontvangen.

Vraag 10

Is het mogelijk om werknemers actiever te informeren over de mogelijkheid om bij onwerkbaar arbeidsomstandigheden een melding te doen bij de inspectie? Bent u bereid zich hiervoor in te zetten?

Antwoord 10

Iedereen kan een melding doen bij de Arbeidsinspectie. Dat is eenvoudig en laagdrempelig. Op de startpagina van de Arbeidsinspectie staat een directe link waar digitaal een melding kan worden gedaan bij het Meldingen Informatiecentrum (MIC), maar een telefonische melding, al dan niet anoniem, is ook mogelijk, 24/7. Ik verwijs ik u graag naar het bijgaande document, waarin de Arbeidsinspectie haar werkwijze uiteenzet. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie in 2021 een scan uitgevoerd naar het fenomeen ondermelding. Deze scan heeft ertoe geleid dat de Arbeidsinspectie een project start dat de komende jaren gaat werken aan het terugdringen van ondermelding.

Vraag 11

Vindt u ook dat Schiphol hier een verantwoordelijkheid heeft en zich niet langer afzijdig kan houden? Bent u als belangrijkste aandeelhouder bereid Schiphol hier op aan te spreken? Bent u bereid om Schiphol aan te sporen snel overgaan tot compensatie?

Antwoord 11

Van Schiphol als staatsdeelneming wordt verwacht dat het een voorbeeldrol heeft op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en zich ruimhartig aan wet- en regelgeving houdt. Als exploitant van onze nationale luchthaven heeft Schiphol een brede verantwoordelijkheid om arbeidsomstandigheden op de luchthaven te bevorderen. Zonder af te willen doen aan

deze verantwoordelijkheid, moet worden opgemerkt dat het de grondafhandelingsbedrijven zijn die als werkgevers, op grond van de wet primair verantwoordelijk 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 ook een duidelijke rol als het gaat om de omstandigheden waaronder het werk in de keten door opdrachtnemers (in dit geval de afhandelings- en vrachtbedrijven) wordt uitgevoerd.

Schiphol heeft op 6 september jl. naar aanleiding van de berichtgeving in de media aangegeven⁶ dat zij achteraf gezien een grotere rol hadden moeten innemen in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij de grondafhandeling. De Minister van Financiën onderschrijft dat. In dat kader heeft Schiphol de totstandkoming van een sector-cao in de grondafhandeling gestimuleerd. Schiphol heeft inmiddels afspraken gemaakt met de FNV en CNV in het Sociaal akkoord dat op 1 juni is afgesloten. Het Sociaal akkoord heeft als uitgangspunt dat Schiphol een aantrekkelijke werkplek voor iedereen moet zijn. Naast afspraken over het salaris en vergoedingen is in het akkoord afgesproken om te kijken naar de kwaliteit van de grondafhandelaren en de veiligheid van medewerkers. Per 1 januari 2023 wordt een Sociale Dialoog Tafel opgezet waarbij structureel sociale thema's worden besproken. Medewerkers van betrokken partijen krijgen hierin ook een stem. Ook heeft Schiphol het afgelopen jaar manieren onderzocht om het grondafhandelingsproces op de luchthaven te verbeteren. Recent heeft Schiphol in dat kader een aantal maatregelen aangekondigd, zoals het verplicht delen van materiaal, de introductie van eisen voor toetreding en het beperken van het aantal afhandelaren.

Als aandeelhouder heeft de Minister van Financiën meermaals met de directie van Schiphol gesproken over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op de luchthaven. 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 betrokken bedrijven. Zoals toegezegd in het commissiedebat van 12 mei jl. over gezond en veilig werken hebben de Ministers van SZW en IenW op 8 juli jl. bijvoorbeeld gesproken met KLM en Schiphol. 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 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 betrokken Ministers zullen hierover 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.

Wat betreft compensatie van schade als gevolg van beroepsziekten geldt dat dit in eerste instantie een zaak is tussen werknemers en werkgevers. De afhandelingsbedrijven en de werknemers zullen hierover met elkaar in gesprek moeten gaan. Het schadeverhaal bij beroepsziekten loopt via het aansprakelijkheidsrecht.

Vraag 12

Wat is de situatie op andere luchthavens? Zijn er signalen dat er vergelijkbare problematiek speelt als op Schiphol?

Antwoord 12

Het toezicht op bagageafhandeling is, net als het toezicht op alle andere werkzaamheden, risicogericht en zowel actief als reactief/responsief. Vanwege het lopende onderzoek op Schiphol gaat de Arbeidsinspectie na wat de situatie op andere luchthavens is.

⁶ ANP: Arbeidsinspectie: veel mis met bagage tillen op Schiphol.

Vraag 13

Hoe kunnen we in de toekomst dergelijke voorvallen voorkomen, mensen beter beschermen en achteraf beter compenseren? Wat vindt u van een financiële tegemoetkoming van werkgevers bij beroepsziekten, zoals in België en Duitsland? Kan dit een uitkomst bieden om werkgevers beter te stimuleren om beroepsziekten te voorkomen?

Antwoord 13

In algemene zin is het beleid van het Ministerie van SZW gericht op preventie van beroepsziekten. De Minister van SZW zet daartoe in op het verbeteren van de naleving van wet- en regelgeving, en 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.

Onder andere België en Duitsland kennen het systeem dat ingeval van arbeidsongeschiktheid door een ongeval of een beroepsziekte een structurele inkomenscompensatie of aanvullende uitkering wordt verstrekt. Dit wordt gefinancierd uit een specifiek fonds dat wordt gevuld door premies van werkgevers. Werkgevers zijn dan doorgaans gevrijwaard tegen private aansprakelijkheid. Dit is een «risque professionnel» systeem. In Nederland is voor een ander systeem gekozen, namelijk het «risque social» systeem. In Nederland krijgen werknemers in geval van arbeidsongeschiktheid, ongeacht de oorzaak, een inkomensvervangende uitkering. Ook in het stelsel zoals we dat in Nederland kennen zitten voldoende prikkels voor werkgevers om ervoor te zorgen dat werknemers niet ziek worden, en – mochten zij toch ziek worden – zo snel als mogelijk weer te helpen herstellen en te re-integreren. Zo kent het Nederlandse stelsel twee jaar waarin de werkgever verplicht is het loon door te betalen.