

Vergaderjaar 2014–2015

29 427

ILO-verdragen

Nr. 103

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 maart 2015

In het AO Handhaving van 17 december 2014 met de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heb ik de Kamer een reactie toegezegd op het rapport van de «International Labour Organization» (ILO), naar aanleiding van een klacht van de vakcentrales over een aantal door Nederland geratificeerde verdragen (Kamerstuk 17 050, nr. 501). Met deze brief voldoe ik aan die toezegging.

De vakcentrales FNV, CNV en VCP hebben op 22 juni 2012 in een gezamenlijke brief aan de ILO aangevoerd dat Nederland een aantal bepalingen uit ILO-Verdrag 81, «Labour Inspection Convention», ILO-Verdrag 129, «Labour Inspection (Agriculture) Convention» en ILO-Verdrag 155, «Occupational Safety and Health Convention» zou schenden.

De brief van de centrales en het verweer van Nederland zijn behandeld door een daartoe ingesteld comité van de ILO. Dit comité heeft op 6 november 2014 een rapport met bevindingen en aanbevelingen opgesteld. Het rapport is vervolgens vastgesteld door de Beheersraad van de ILO en in november 2014 openbaar gemaakt¹.

De ILO oordeelt dat Nederland in het algemeen voldoet aan de desbetreffende verdragen. In haar rapport doet zij wel een aantal aanbevelingen om de naleving te optimaliseren.

In deze brief ga ik eerst in op het Nederlandse arbeidsomstandigheden-beleid en de betrokkenheid daarbij van sociale partners, zowel op beleids- als op uitvoeringsniveau. Daarna ga ik in op de hoofdpunten en aanbevelingen van de ILO in relatie tot de klacht van de centrales en de wijze waarop ik gevolg geef aan deze aanbevelingen. Ik volg daarbij de opbouw van het rapport van de ILO (in het bijzonder de hoofdstukken III B en III C).

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_320002.pdf.

Tenslotte kom ik nog terug op de vraag die de SP in het bovengenoemde AO Handhaving heeft gesteld om rechtstreeks met de OR van de Inspectie in overleg te treden.

Arbeidsomstandighedenbeleid in Nederland

Het Nederlandse beleid en daarop gebaseerde regelgeving op het terrein van gezond en veilig werken zijn in 2007 in nauw overleg met de sociale partners ingrijpend gemoderniseerd.

Uitgangspunt van het Nederlandse stelsel is dat werkgevers en werknemers primair verantwoordelijk zijn voor gezond en veilig werken. De overheid geeft partijen de ruimte om het beleid, passend bij de eigen situatie en belangen, te concretiseren en stimuleert hen dat te doen. Waar regels niet worden nageleefd vindt stevige handhaving door de overheid plaats.

Een belangrijk onderdeel van het beleid en de regelgeving is gelegen in het onderscheid tussen het publieke en het private domein en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners. Dit uitgangspunt is gebaseerd op het unanieme advies van de SER².

In het publieke domein is de overheid verantwoordelijk voor regelgeving op hoofdlijnen. Dat betekent dat de overheid zich in dit kader primair richt op het vaststellen van doelen. Dergelijke doelvoorschriften worden, waar mogelijk, voorzien van concrete grenswaarden.

In het private domein zijn primair de sociale partners verantwoordelijk voor de wijze waarop de doelen gerealiseerd worden. Daarmee zijn zij eerstverantwoordelijk voor middelvoorschriften. Een belangrijke rol spelen hierbij de in 2007 geïntroduceerde arbocatalogi, afspraken tussen sociale partners binnen een branche over de wijze waarop aan doelvoorschriften voldaan zal worden. Teneinde de totstandkoming van arbocatalogi te bevorderen is door sociale partners een stimuleringsprogramma uitgevoerd, met steun van de overheid. Goede arbocatalogi ondersteunen werkgevers en werknemers bij de invulling van hun verantwoordelijkheden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, te zorgen voor betere naleving en minder lasten.

De overheid bevordert in het algemeen dat werkgevers en werknemers een effectief en efficiënt arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid voeren.

Ter ondersteuning van zelfwerkzaamheid en maatwerk door werkgevers en werknemers levert de overheid kennis en voorlichting en stimuleert zij informatie-uitwisseling tussen bedrijven en sectoren. Aansprekende voorbeelden hiervan zijn het programma Duurzame Inzetbaarheid en het programma Zelfregulering. Beide programma's beogen zelfactivering en zelfregulering te stimuleren door het beschikbaar stellen van kennis, het werken aan cultuurverandering op de werkvloer, het verspreiden van goede praktijken zodat bedrijven van elkaar kunnen leren en het doorbreken van taboes op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Voorts kan gewezen worden op de ontwikkeling van instrumenten voor risico-inventarisatie en -evaluatie, communicatie en voorlichting. Bovendien is een kennis-, informatie- en monitoringstructuur opgebouwd van arbodiensten, arbodeskundigen, relevante websites, de werkgeversenquête arbeid (WEA) en de werknemersenquête arbeidsomstandig-

² Evaluatie Arbo-wet 1998, publicatie nummer 9, juni 2005.

heden (NEA), de Gezondheidsraad, onderzoeksinstituten als TNO, RIVM en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

Een integraal en onmisbaar onderdeel van het arbobeleid is het systeem van toezicht en handhaving. Dit is de taak van de Inspectie SZW, onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW. In enkele sectoren zijn toezicht en handhaving van de arboregelgeving opgedragen aan andere rijksinspectiediensten. De Inspectie-SZW werkt nauw samen met deze rijksinspectiediensten, te weten de Inspectie Leefomgeving en Transport, het Staatstoezicht op de Mijnen en de Voedsel- en Waren autoriteit.

In 2012 is het arbeidsomstandighedenbeleid geëvalueerd. Sociale partners zijn daarbij intensief betrokken. Deze evaluatie van de arboregeling en het gemoderniseerde beleid van 2007 was positief³. Op basis van de resultaten van deze evaluatie is een visie op het stelsel van gezond en veilig werken «Arbo 2020», geformuleerd⁴. De evaluatie en de beleidsdoorlichting hebben aangetoond dat het kabinet met de gekozen beleidskoers op de goede weg is. Gebleken is dat er veel steun is voor de gekozen weg en dat er goede resultaten te zien zijn. De wetswijziging van 2007 heeft de positie van sectorale sociale partners versterkt. De sociale partners hebben inmiddels in 2012 in 145 sectoren arbocatalogi gerealiseerd.

De SER is gevraagd te adviseren over de uitvoering van de beleidsagenda bij de visie op het stelsel van gezond en veilig werken. Op 21 december 2012 heeft de SER een unaniem advies hierover vastgesteld⁵, waarin het Nederlandse model van arboregeling met wettelijke doelvoorschriften en door sociale partners geformuleerde middelen vastgelegd in arbocatalogi wordt onderschreven. In een brief aan de Tweede Kamer heeft het kabinet op dit advies gereageerd en het belang van adequaat toezicht als onderdeel van het arbostelsel benadrukt⁶.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat het Nederlandse beleid kan bogen op goede resultaten⁷. Nederlandse werknemers zijn over het algemeen tevreden over hun werk en arbeidsomstandigheden. Ook binnen Europa zit Nederland in de voorhoede. En de afgelopen 10 jaar is winst geboekt op arbogebied:

- arbeidsomstandigheden in Nederland zijn hoger dan gemiddeld in Europa⁸.
- Nederlandse werknemers zijn vaker dan Europese werknemers tevreden met hun arbeidsomstandigheden⁹.
- verzuim is gedaald van 5.4% in 2002 naar 4.3% in 2004 en is sinds 2005 stabiel¹⁰.

Hoofdpunten ILO-rapport en aanbevelingen

De klacht van de vakbonden en het onderzoek van de ILO richt zich hoofdzakelijk op toezicht en handhaving. Zoals aangegeven is dit een integraal onderdeel van het arbobeleid. Hieronder ga ik in op de hoofdpunten van het ILO-rapport in relatie tot de klacht van de centrales. Op de

³ Waltz, G.A. et al. (2011). Verantwoordelijk werken. Evaluatie Arbo-wet en beleidsdoorlichting arbobegrotingsartikel, Zoetermeer, Research voor Beleid.

⁴ Visie op het stelsel van gezond en veilig werken, Brief Minister van SZW aan de Tweede Kamer, d.d. 30 maart 2012 (Kamerstuk 25 883, nr. 209).

⁵ SER, Advies Stelsel voor Gezond en Veilig Werken, 21 december 2012, nr. 2012/08.

⁶ Kabinetsstandpunt SER-advies Stelsel voor Gezond en Veilig Werken, d.d. 11 april 2013 (Kamerstuk 25 883, nr. 219).

⁷ TNO/CBS, National Survey on Working Conditions. TNO, Employers Survey on Labour.

⁸ Hooftman, W. et al. (2012) Arbobalans 2011. Hoofddorp TNO.

⁹ European Working Conditions Survey 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/EWCS>.

¹⁰ Statistics Netherlands, (2011). Nederland door de crisis. The Hague/Heerlen: CBS.

punten waarover de ILO aanbevelingen doet, geef ik aan op welke wijze ik gevolg geef aan deze aanbevelingen.

Centrale autoriteit verantwoordelijk voor Inspectie

Een onderdeel van de klacht heeft betrekking op de vraag wie verantwoordelijk is voor de Inspectie, aangezien een aantal taken van de Inspectie is ondergebracht bij diverse onderdelen van het ministerie of bij andere ministeries. Er zou derhalve geen centrale autoriteit verantwoordelijk zijn voor de inspectie.

De ILO stelt vast dat er wel degelijk een centrale autoriteit is, aangezien het werk van de Inspectie onder toezicht en beheer staat van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Samenwerking Inspectie – Arbodiensten

De ILO beveelt aan dat de overheid bevordert dat goede samenwerking tot stand gebracht wordt tussen de Inspectie en arbodiensten.

Het bevorderen van een goede samenwerking tussen de Inspectie en de arbodiensten acht ik met de ILO van belang voor goede arbozorg, waar ieder vanuit de eigen rol aan bijdraagt: arbodiensten hebben een adviserende rol, de Inspectie houdt toezicht.

De Inspectie voert momenteel een meerjarig programma uit ter verbetering van arbozorg in bedrijven, waarbij kennisdeling een onderdeel vormt. In het kader van dit programma worden het netwerk en de samenwerking met verenigingen van medewerkers die in dienst zijn van of gecontracteerd worden door de werkgever, verder uitgebouwd en geïntensiveerd. Concreet gaat het om organisaties zoals arbodiensten, (beroeps)verenigingen voor bedrijfsartsen, preventiemedewerkers, bedrijfshulpverlening en medezeggenschapsorganen. Ook wordt overleg gevoerd met de OVAL, de vereniging van arbodiensten.

Status en positie arbeidsinspecteurs

In de klacht wordt gesteld dat inspecteurs mobiel moeten zijn, relatief vaak van werk veranderen en ingezet worden daar waar hun management verwacht dat ze het productiefst zijn. Dat zou ten koste gaan van positie en kwalitatieve inzetbaarheid van inspecteurs. De ILO stelt dat verandering van positie van inspecteurs binnen de Inspectie geen schending van artikel 6 van Verdrag 81 oplevert. Zij merkt wel op dat het nodig blijft alert te zijn op de frequentie van functieverandering opdat geen bedreiging ontstaat voor goed functioneren van de Inspectie.

Ik ben het ermee eens dat een goede inzet van inspecteurs noodzakelijk is. De Inspectie zet inspecteurs in daar waar hun specifieke kennis en expertise effectief bijdraagt aan de betreffende inspectieprojecten.

Kwalificaties, training arbeidsinspecteurs, specialistische ondersteuning

Een volgend punt betreft de kwalificaties, training van arbeidsinspecteurs en de beschikbaarheid van gekwalificeerde technische specialisten en deskundigen. De vele technologische en wettelijke veranderingen zouden intensieve training van inspecteurs vergen, terwijl daar volgens de klacht onvoldoende tijd voor zou zijn. Hetzelfde zou spelen rondom nieuwe arbeidsrisico's zoals nanomaterialen en werkgerelateerde stress. Tegelijkertijd zou de deskundigheid op technisch en medisch gebied binnen de Inspectie afgebouwd zijn. De ILO geeft aan dat de training van inspecteurs in Nederland adequaat is voor het uitvoeren van hun inspectietaken.

Waar het meer technische onderwerpen betreft, ligt het voor de hand dat zij additionele training krijgen. De ILO stelt dat geen sprake is van schending van artikel 9 van Verdrag 81, aangezien technische deskundigen en specialisten betrokken zijn bij het werk van de Inspectie.

Ik onderschrijf het belang van deskundigheid van de Inspectie en borging daarvan. De Inspectie SZW doet veel op het gebied van opleidingen en trainingen van inspecteurs. Naast het reguliere opleidingsprogramma, zijn er opfriscursussen en modules gericht op specifieke onderwerpen. Er zijn intervisie- en kennisbijeenkomsten met gespecialiseerde inspecteurs en experts op uiteenlopende gebieden als biologische agentia, arbeidsmiddelen, psychosociale arbeidsbelasting, gevaarlijke stoffen e.d. Deze experts bieden tevens inhoudelijke ondersteuning aan inspecteurs. Ook hebben inspecteurs die ingezet worden binnen het lopende programma Psychosociale Arbeidsbelasting een daarop toegespitste cursus doorlopen. De Inspectie volgt nieuwe arbeidsrisico's, zoals nanotechnologie, op de voet. Dat betekent ook dat wanneer over een nieuw arbeidsrisico voldoende kennis wetenschappelijk voorhanden is, arbeidsinspecteurs daarin opgeleid en getraind worden.

Aantal inspecteurs en inspecties

In de klacht wordt ook het aantal inspecteurs en inspecties aangekaart. Vakcentrales zijn van mening dat op basis van ILO-verdragen het aantal arbeidsinspecteurs in Nederland op ongeveer 1 inspecteur per 10.000 werkenden zou moeten uitkomen. In haar rapport wijst de ILO erop dat Verdrag 81 geen eisen bevat ten aanzien van het aantal inspecteurs. De ratio van 1 op de 10.000 is louter een indicatie. De ILO geeft aan dat de beslissende overweging voor landen bij het vaststellen van het aantal inspecteurs, wordt bepaald door de vraag of de taken van de Inspectie naar behoren vervuld kunnen worden. De ILO merkt overigens daarbij op dat nieuwe methoden van nalevingbevordering, zoals risico-inventarisaties en -evaluaties, arbocatalogi, voorlichting e.d., waarbij sociale partners en arbodiensten betrokken zijn, geen vervanging kunnen vormen voor de toezicht- en handhavingstaken van de Inspectie. Zij verzoekt de regering om er voor te zorgen dat het aantal en de frequentie van inspecties voldoende is om de taken van de Inspectie effectief uit te voeren en naleving te bevorderen, ook in bedrijven buiten hoog risicosectoren en kleine bedrijven.

Mijn beleid volgt twee sporen.

Enerzijds is het gericht op het bevorderen dat werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid nemen voor het voeren van een effectief en efficiënt arbeidsomstandighedenbeleid. De overheid ondersteunt hen door middel van de ontwikkeling van tal van geëigende instrumenten en kennis. Dit is een belangrijke pijler van het arbeidsomstandighedenbeleid in Nederland.

Anderzijds zet ik actief in op nalevingbevordering door middel van toezicht en handhaving door de Inspectie, als integraal en onmisbaar onderdeel van arbobeleid. Het handhaven van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden is een kerntaak van de Inspectie SZW. Uitgangspunten bij toezicht en handhaving zijn risico- en doelgerichte inspecties, de aanpak van notoire overtreders en misstanden, en de samenwerking met andere toezichthouders. Hierdoor wordt de beschikbare inspectiecapaciteit efficiënt en effectief over sectoren ingezet. De inspectiecapaciteit is gericht op een stevige aanpak van risico's waar de schade op het gebied van gezond, veilig en duurzaam werken het grootst is. In de overige sectoren inspecteert de Inspectie reactief door middel van ongevalonderzoeken, klachtenonderzoeken, fraudemeldingen van ketenpartners e.d. De mate waarin sectoren zelf in actie komen, is van

invloed op de inzet van de Inspectie in die sectoren. Hier gaat immers een preventieve werking van uit.

Ik hecht eraan te benadrukken dat de inzet van de Inspectie op de grootste risico's gepaard gaat met toezicht en monitoring binnen het gehele domein. In de eerste plaats doordat de Inspectie reactief inspecteert op basis van klachten, signalen en meldingen die de Inspectie zelf ontvangt, bevindingen uit eigen inspecties en opsporingsonderzoeken. In de tweede plaats vindt monitoring plaats door de Inspectie. Daarvoor verzamelt en analyseert zij een groot aantal gegevens over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. In de monitor «Arbo in Bedrijf» wordt informatie opgenomen over de naleving van de Arbo-wet door bedrijven. In dit onderzoek wordt een steekproef getrokken van ongeveer 1850 bedrijven, waarbij ervoor gezorgd wordt dat 27 economische sectoren en 6 grootteklassen vertegenwoordigd zijn. Deze bedrijven worden allemaal door inspecteurs bezocht: zij maken een rondgang door het bedrijf, bestuderen documenten en werken een vragenlijst af. Op basis van dit onderzoek ontstaat een representatief beeld van de mate van naleving van de Arbo-wet en het Arbobesluit door bedrijven die ook weer gebruikt wordt voor de risicoanalyse van de Inspectie SZW.

Tevens worden verschillende externe onderzoeksrapportages en bronnen geraadpleegd, bijvoorbeeld de werknemersenquête arbeidsomstandigheden (NEA) en de werkgeversenquête arbeidsomstandigheden (WEA). De monitor «Arbobalans» levert informatie over de effecten van maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken. Het inventariseren en analyseren van risico's is een doorlopend proces, waarbij nieuwe ontwikkelingen worden bijgehouden. Blijken er toch signalen te zijn dat in een aanvankelijk niet geprioriteerde sector wel grote risico's optreden, dan wordt de programmering daarop aangepast. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat de Inspectie steeds opnieuw bepaalt welke risicosectoren er zijn en kan zij flexibel inspelen op ontwikkelingen in sectoren.

In een overleg met sociale partners wil ik graag de geschetste twee sporen van mijn beleid aan de orde stellen om te komen tot verdere optimalisering van het toezicht en de handhaving.

Administratieve taken arbeidsinspecteurs

Vervolgens komt aan de orde de vraag naar de beschikbaarheid van materiële toerusting van de Inspectie en additionele taken aan arbeidsinspecteurs. Door het verdwijnen van de regiokantoren, zouden de inspecteurs volgens de klacht niet over de nodige administratieve ondersteuning beschikken en meer tijd kwijt zijn aan administratieve taken. De ILO moedigt de overheid aan stappen te zetten opdat de primaire taken van de Inspectie niet onder druk komen te staan van administratieve belasting.

Ik ben het hier mee eens. De primaire taken van inspecteurs zijn complex en het vereiste van zorgvuldig handelen gaat eveneens gepaard met noodzakelijke administratieve verplichtingen. Juist om de tijd die inspecteurs daaraan moeten besteden te beperken, zijn veel van deze taken gedigitaliseerd. Inspecteurs worden getraind in het gebruik van digitale hulpmiddelen, waarmee ook telewerken ondersteund wordt. Bovendien worden zij aangemoedigd om inefficiënte werkprocessen, administratieve rompslomp en inadequate werking van systemen te signaleren en voorstellen voor verbetering aan te dragen.

Beroepsziektemelding

De ILO verzoekt Nederland om te onderzoeken op welke wijze het systeem van beroepsziektemelding kan worden verbeterd en naar aanleiding daarvan adequate maatregelen te treffen.

In dit kader zijn reeds de nodige acties en voornemens in gang gezet. Uit onderzoek dat de Inspectie SZW in samenwerking met de Inspectie voor de Gezondheidszorg heeft gedaan¹¹, blijkt dat rond de 30% van alle bedrijfsartsen jaarlijks beroepsziekten meldt, terwijl 46% nooit een beroepsziekte meldt. Belemmerende factoren voor het melden van beroepsziekten zijn tijdgebrek en niet-declarabele tijd die dat vergt. Het blijkt ook dat ongeveer 30% van de bedrijfsartsen behoefte heeft aan meer duidelijkheid over de criteria voor het vaststellen van een beroepsziekte. Er is dringend behoefte aan kennis en kennisontwikkeling. Verder geven zij aan niet over technische middelen te beschikken om meldingen te kunnen doen. Terzijde zij opgemerkt dat, wellicht door de aandacht voor het melden van beroepsziekten tijdens het onderzoek, het aantal meldingen en het aantal meldende artsen fors is toegenomen. Het aantal meldingen in het eerste kwartaal 2014 is verdubbeld in vergelijking met het eerste kwartaal van 2013.

Het melden van beroepsziekten dient onderdeel te zijn van de professionele taakopvatting van bedrijfsartsen en moet worden nagekomen. In mijn adviesaanvraag aan de SER over de toekomst van arbeidsgerelateerde zorg, heb ik de SER gevraagd ook de melding en diagnostiek van beroepsziekten daarbij te betrekken. Op 19 september 2014 heeft de SER zijn advies «Betere zorg voor werkenden» uitgebracht. In mijn brief van 28 januari 2015 aan de Kamer naar aanleiding van dit advies, heb ik aangekondigd dat ik de betreffende beroepsorganisaties, in het bijzonder de «Nederlandse Vereniging voor Arbeidsgeneeskunde» (NVAB) en de organisatie van arbodiensten «OVAL» zal uitnodigen om de resultaten van het onderzoek van de Inspectie te bespreken. Mijn inzet hierbij is te komen tot een concrete aanpak van tekortkomingen.

Daarnaast voert de Inspectie SZW nog een vervolgonderzoek uit onder bedrijfsartsen teneinde te monitoren hoe de melding van beroepsziekten zich de komende tijd ontwikkelt. De uitkomsten van dit onderzoek zullen mede betrokken worden in de gesprekken met bedrijfsartsen en arbodiensten.

Bescherming identiteit klagers

Ook de vertrouwelijkheid van de behandeling van klachten van werknemers is als probleem opgevoerd in de klacht. Wanneer een inspecteur, anders dan in het kader van een project of ongevalonderzoek een bedrijf bezoekt, zou het bedrijf kunnen veronderstellen dat deze inspectie plaatsvindt naar aanleiding van een klacht van een werknemer. De ILO beveelt onaangekondigde inspecties aan teneinde de identiteit van klagende werknemers te beschermen.

De Inspectie verricht in beginsel onaangekondigde inspecties. Indien het een klacht betreft, is de Inspectie ingevolge artikel 26 van de Arbo-wet verplicht tot geheimhouding van de naam van de melder. De procedure voor afhandeling van een klacht bevat aldus de nodige waarborgen. In gevallen waarin de kans bestaat dat een melding terug te voeren is naar een werknemer, kan de inspecteur de werknemer voorstellen zijn melding te laten doen door de ondernemingsraad.

¹¹ Rapport van Astri: «Versterken Melding Beroepsziekten, resultaten vragenlijstonderzoek», 2014.

Samenhangend arbobeleid

Het laatste punt waarop de ILO ingaat in de klacht betreft het ontbreken van samenhangend nationaal arbobeleid in Nederland. Ik stel vast dat de ILO dit niet overneemt. Zij wijst wel op het belang van periodieke evaluatie van arbeidsomstandighedenbeleid en de noodzaak alle relevante partijen daarbij te betrekken. De ILO vraagt Nederland om in zijn periodieke evaluaties van het arbobeleid in te gaan op onderwerpen die opgeworpen worden door werknemers- en werkgeversorganisaties. In dit verband verwijst zij naar artikel 7 van het verdrag, dat lidstaten opdraagt periodiek de toestand op het gebied van arbeidsomstandigheden te evalueren teneinde majeure problemen te identificeren, effectieve methoden voor aanpak te ontwikkelen en de resultaten daarvan te evalueren.

Ik onderschrijf het belang van tripartiete samenwerking op het arbeidsomstandighedenbeleid. Ik zal daarin blijven investeren. Over dit beleid en de totstandkoming daarvan is dan ook, zoals ik eerder aangaf in mijn schets van het arbobeleid in Nederland, intensief overleg met sociale partners en hun vertegenwoordigers, zowel centraal als decentraal. Daarbij zijn ook de resultaten van de eerdergenoemde werkgevers- en werknemersenquête relevant. Ook over het handhavingsbeleid en voornemens is op vaste tijdstippen periodiek overleg met sociale partners. Daarbij komen ook het jaarplan en het jaarverslag van de Inspectie aan de orde. Voorts zullen sociale partners consequent betrokken worden bij evaluaties van de Arbo-wet.

Overleg SP met de OR Inspectie SZW

De SP heeft bij het AO Handhaving van 17 december 2014 gevraagd hun toe te staan om zelf rechtstreeks met de ondernemingsraad van de Inspectie SZW te gaan praten.

Ik heb toegezegd mij daarop te beraden en daarbij het standpunt van mijn voorgangers op eerdere vergelijkbare verzoeken te betrekken. Zoals bekend is het kabinet voorstander van ontspannen contacten tussen uw Kamer en het ambtelijke apparaat, uiteraard met inachtneming van de ministeriële verantwoordelijkheid. Daar waar het technische aangelegenheden betreft, hebben directe contacten met ambtenaren beslist een meerwaarde en sta ik daar ook positief tegenover. Het moet daarbij echter wel gaan om het verstrekken van feitelijke informatie aan uw Kamer. In dit specifieke geval ben ik van mening dat ik vragen van de heer Ulenbelt over de klacht van de ILO in relatie tot de OR van de Inspectie SZW prima zelf zal kunnen beantwoorden. Contact met het ambtelijke apparaat is hiervoor in mijn ogen niet noodzakelijk. Ik handhaaf dan ook het standpunt van mijn voorgangers en geef geen toestemming voor een dergelijk gesprek met de OR. Mocht u over de rol van de Inspectie SZW in de context van de aanbevelingen van de ILO nadere informatie wensen, dan zal ik deze mondeling of schriftelijk aan uw Kamer verstrekken.

Tenslotte

Beleid is een doorlopend proces waarin weloverwogen keuzes en afwegingen gemaakt worden. In het Nederlandse arbobeleid is dat eveneens het geval. De ingrijpende modernisering van 2007 en de daaropvolgende evaluatie van 2012 staan aan de basis van de visie die met sociale partners ontwikkeld is ten aanzien van het stelsel voor gezond en veilig werken. Alle partijen, overheid, werkgevers, werknemers, deskundigen hebben daarbij hun eigen verantwoordelijkheden en dragen bij aan de realisatie van het beleid.

Ik stel vast dat ook de meest recente gegevens¹² het algemene beeld bevestigen dat we in Nederland op de goede weg zijn met ons beleid ten aanzien van gezond en veilig werken. De kwaliteit van de arbeid is op niveau gebleven, werknemers beoordelen hun gezondheid als goed tot uitstekend, het verzuim neemt licht af, de kans op arbeidsongevallen daalt. Dat zijn resultaten waar we tevreden over mogen zijn. Dat betekent overigens zeker niet dat we op onze lauweren gaan rusten. Er is nog het nodige te doen. De kabinetsvisie op het stelsel voor gezond en veilig werken bevat tevens een beleidsagenda. De SER heeft een unaniem advies hierover uitgebracht. Ik heb de Kamer in 2013 het kabinetsstandpunt over het stelsel gezonden. Ik wil samen met sociale partners werken aan de uitvoering van de beleidsagenda. Daarbij zal ik tevens graag met hen in gesprek gaan over de aanbevelingen van de ILO en de wijze waarop ik hieraan gevolg geef teneinde gezamenlijk met de sociale partners de werking van het arbostelsel verder te versterken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

¹² Arbobalans 2014, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland, TNO Leiden.