



**FNV**  
Hertogswetering 159  
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
T 088-368 03 68



**CNV**  
Tiberdreef 4  
Postbus 2475  
3500 GL Utrecht  
T 030 - 751 11 00

Aan de staatssecretaris voor Participatie en Integratie,  
de heer drs. J.N.J. Nobel

Per email verzonden

cc: de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal



**VCP**  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90525  
2509 LM 's-Gravenhage  
T 070 - 349 97 40

**Datum**

20 november 2024

**Ons kenmerk**

KJ/KA/tvm/24-132

**Betreft / Onderwerp**

Zorgen aangenomen moties Gezond en veilig werken

Geachte heer Nobel,

De Tweede Kamer heeft onlangs ingestemd met een aantal moties om het leven van werkgevers makkelijker te maken.<sup>1</sup> Vrijheid blijheid voor werkgevers, maar voor werknemers valt er weinig te lachen. Niemand is tegen het verlagen van onnodige administratieve lasten en wij vermoeden dat de indieners en de Kamer de consequenties van deze maatregelen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers niet hebben overzien. In deze brief leggen wij uit waarom de moties heel slecht zijn voor werknemers en Nederland en waarom de moties zullen leiden tot meer zieken en doden door werk. De moties zijn ook nog eens in strijd met Europese richtlijnen.

De moties vragen om een verkenning naar het schrappen van de schriftelijke RI&E voor kleine werkgevers, een verkenning naar het afschaffen van de externe toetsing door kerndeskundigen en minder regels voor de registratie van gevaarlijke stoffen waar werknemers aan worden blootgesteld. We gaan ervanuit dat u onze zorgen, uiteengezet in deze brief, meeneemt in deze verkenning en dat de verkenning niet zal leiden tot schade aan de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbowet zou juist moeten worden versterkt, in het belang van de werknemers.

We gaan in deze brief in op:

- Het belang van een gezonde en veilige werkplek en de maatschappelijke kosten die slechte arbeidsomstandigheden met zich meebrengen.
- De schadelijke effecten voor werknemers als de moties worden uitgevoerd.
- Het belang van het schriftelijkheidsvereiste en waarom dit niet zomaar geschrapt mag worden.
- De toetsing van de RI&E en dat niet elke werkgever drie deskundigen hoeft in te schakelen.
- Bestaande werkbare mogelijkheden om werknemers te beschermen tegen gevaarlijke stoffen.

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 25833, nr. 505, Kamerstuk 25833, nr. 508 en Kamerstuk 25883, nr. 506.

### *Doelstelling 'zero death'?*

Werknemers worden in het werk geconfronteerd met allerlei ziekmakende of dodelijke omstandigheden. Zo gaan er jaarlijks zo'n 4.100 mensen dood door een beroepsziekte.<sup>2</sup> De meerderheid hiervan, bijna 3000 mensen, gaat dood omdat ze op het werk blootgesteld zijn aan gevaarlijke stoffen.<sup>3</sup> Dit onbeschrijfelijke leed voltrekt zich niet voor de ogen van de werkgever, maar voor de ogen van de partner, kinderen, kleinkinderen. Zo'n 80% van de mensen die doodgaan door het werken met gevaarlijke stoffen zijn gepensioneerd; mensen die hun hele leven hard hebben gewerkt en denken van hun oude dag te kunnen genieten. Niet voor niets is in hetzelfde debat een motie aangenomen over de verjaringstermijn voor asbestslachtoffers, een ziekte die wel tot 50 jaar na blootstelling kan plaatsvinden. Maar ook recent is veel aandacht geweest voor slachtoffers van chroom-6, OPS en is de regeling voor beroepsziekten opgetuigd. De werkgever is vaak in geen velden of wegen meer te bekennen als de beroepsziekte ontstaat en de tragische gevolgen zijn voor de mensen zelf en de kosten zijn voor de maatschappij.

De ellende die werknemers treft hoeft niet altijd gepaard te gaan met een lang ziekbed. Elk jaar gaan er zo'n 60 werknemers dood door een ongeluk op het werk, ofwel een arbeidsongeval.<sup>4</sup> Zo'n 200.000 werknemers per jaar kunnen het wel navertellen, maar hebben (blijvende) schade aan de gezondheid.<sup>5</sup> Slechte arbeidsomstandigheden zijn, na roken en overgewicht, de belangrijkste oorzaak van verloren gezonde levensjaren.<sup>6</sup> Het recht van werknemers op een gezonde en veilige werkplek mag niet wijken voor de vrees van werkgevers voor vermeende 'nationale koppen' en regeldruk die werkgevers ervaren. Ondernemen moet gepaard gaan met zorg voor werknemers en respect voor de regels om werknemers een gezonde en veilige werkplek te bieden. Minister Van Gennip heeft in december 2022 het zero death manifest ondertekend.<sup>7</sup> Dit heeft tot gevolg dat Nederland zich verplicht om zich in te spannen om het aantal sterfgevallen te verminderen. Wanneer deze moties worden uitgevoerd zal dat in strijd zijn met de verplichtingen die verbonden zijn aan het manifest. Bij uitvoering van de moties zal er bovendien weinig overblijven van de 'zero death; elke dode of zieke door werk is er één te veel' doelstelling die door uw ministerie is geformuleerd in de Arbovisie 2040.

### *Moties leggen bom onder arbeidsomstandighedenbeleid*

Ziekmakend en onveilig werk kost de samenleving veel geld. De inschattingen van de maatschappelijke kosten variëren van 8 miljard euro per jaar tot 25 miljard euro per jaar.<sup>8</sup> Preventie, het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten, is een belangrijke sleutel naar het voorkomen van druk op de zorg, druk op de WIA en druk op de uitvoerende instanties wat uiteindelijk een positief effect heeft op de overheidsfinanciën. Daarnaast is het onvoorstelbaar dat deze moties aangenomen zijn nadat we juist in het onderhandelaarsakkoord 'gezonder naar het pensioen' hebben afgesproken om een impuls te geven aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Elke werknemer moet veilig en gezond zijn werk kunnen doen. De werkgever moet ervoor zorgen dat het werk geen gevaar oplevert voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. De regels om dit voor elkaar te krijgen staan in de Arbowet en vloeien in de meeste gevallen voort uit Europese richtlijnen. De aangenomen moties leggen een bom onder het arbeidsomstandighedenbeleid en laten zien dat een groot deel van de Tweede Kamer

---

<sup>2</sup> Dit is een ziekte of aandoening door het werk of de omstandigheden waarin iemand werkt (art. 1.11 lid 1 Arbeidsomstandighedenregeling).

<sup>3</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen: Blootstelling aan gevaarlijke stoffen, juli 2024, p. 3.

<sup>4</sup> Een gebeurtenis op het werk of in werktijd die (vrijwel) onmiddellijk leidt tot de dood of schade aan de gezondheid en met verzuim tot gevolg (art. 1 lid 3 onder I Arbowet).

<sup>5</sup> Algemene Rekenkamer, Focus op onveilige arbeidsomstandigheden, oktober 2023, p. 3.

<sup>6</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Staat van gezond werk, april 2023, p. 3.

<sup>7</sup> FNV, 'Minister Van Gennip tekent Europees vakbondsmanifest Zero Death At Work', 13 december 2022

<sup>8</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbovisie 2040: De trend gekeerd, 2023, p. 4.

de achtergrond van deze regels niet meer scherp op het netvlies heeft. Hieronder zetten we per motie kort uiteen waarom de moties een groot gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

*Schrappen van de schriftelijke RI&E voor kleine werkgevers (Kamerstuk 25883, nr. 506)*

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) vormt een belangrijk onderdeel van de Arboret. De Arbeidsinspectie noemt de RI&E één van de vier kernbepalingen uit de Arboret.<sup>9</sup> De andere drie kernbepalingen, contract met de arbodienst, bedrijfshulpverlening en preventiemedewerker, kunnen minder effectief worden ingevuld als de RI&E ontbreekt. Al deze kernbepalingen dreigen te verdwijnen, omdat werkgevers 'regeldruk' ervaren. De ervaren regeldruk staat in geen enkele verhouding tot de schade die slechte arbeidsomstandigheden veroorzaken. Volgens de Arbeidsinspectie doen bedrijven met een goede RI&E het in de praktijk beter op het gebied van gezond en veilig werken dan bedrijven die geen of een slechte RI&E hebben.<sup>10</sup> Het is dus niet slechts een administratieve verplichting zoals sommige werkgevers beweren, maar zorgt in de praktijk voor zichtbare verbeteringen op de werkvloer.

In de motie wordt gek genoeg verwezen naar Kaderrichtlijn 89/391 als rechtvaardiging om het schriftelijkheidsvereiste te schrappen. Art. 9 lid 1 onder a van dezelfde Kaderrichtlijn stelt juist dat werkgevers moeten 'beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk' en in lid 2 wordt gesproken over 'opstelling van bedoelde documenten'. Dit betekent dat de RI&E op schrift moet worden gesteld. Dit wordt bevestigd in een Europees vergelijkend onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW.<sup>11</sup> Het schrappen van het schriftelijkheidsvereiste voor de RI&E is niet alleen gevaarlijk, maar ook in strijd met Europese wetgeving. De gebrekkige implementatie van Europese richtlijnen in andere landen mag niet betekenen dat Nederland dit ook maar moet doen.

De sterk vereenvoudigde RI&E kennen we al in de vorm van de branche RI&E, waardoor kleine werkgevers eenvoudig invulling kunnen geven aan hun wettelijke verplichting en de RI&E niet hoeven te toetsen.<sup>12</sup> In de SZW Arbovisie 2040 is al aandacht voor de ondersteuning voor het opstellen en actualiseren van een kwalitatief goede RI&E met preventie als uitgangspunt, vooral voor het mkb.<sup>13</sup> U heeft aangegeven terug te komen op deze motie in de voortgangsbrief over de Arbovisie. In diezelfde Arbovisie wordt de ambitie uitgesproken van 'zero death; elke dode of zieke door werk is er één te veel'. Het schrappen van het schriftelijkheidsvereiste van de RI&E draagt op geen enkele manier bij aan deze ambitie. Sterker nog, dit zal leiden tot meer ongelukken en doden door werk omdat de hele basis van het arbobeleid er niet meer is.

Het schrappen van de schriftelijke RI&E voor organisaties tot 25 werknemers komt in feite neer op geen RI&E verplichting voor deze bedrijven, waardoor de Arbeidsinspectie buitenspel wordt gezet en haar taak als handhaver niet meer kan vervullen. Bovendien heeft iedere individuele werknemer het recht een exemplaar van de schriftelijke RI&E op te vragen. Dit hangt samen met de individuele verantwoordelijkheid van werknemers voor de veiligheid en gezondheid in de onderneming. Die kunnen ze niet dragen zonder de risico's te kennen. Het zorgt ook voor ongelijke bescherming. Werknemers in kleine bedrijven zijn dan overgeleverd aan de werkgever en werknemers in grotere bedrijven zijn dan wel beschermd. Het moge duidelijk zijn dat arbeidsrisico's geen onderscheid maken naar bedrijfsgrootte. Tot slot wijzen wij u op het belang dat vakbonden én werkgevers hechten aan de

<sup>9</sup> Arbo in Bedrijf 2022-2023, Nederlandse Arbeidsinspectie, september 2024, p. 14.

<sup>10</sup> Arbo in Bedrijf 2022-2023, Nederlandse Arbeidsinspectie, september 2024, p. 8.

<sup>11</sup> Europese vergelijking GVV verplichtingen, Prevent 2019, p. 20.

<sup>12</sup> Art. 2.14b Arbeidsomstandighedenbesluit.

<sup>13</sup> Arbovisie 2040: De trend gekeerd, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, oktober 2023, p. 19.

RI&E in het unaniem vastgestelde SER-advies; 'Zorg dat het aantal bedrijven dat een RI&E opstelt substantieel groter wordt. Een RI&E vormt de basis voor arbobeleid en geeft inzicht in de belangrijkste risico's in een organisatie of bedrijf.'<sup>14</sup>

*Maximaal één kerndeskundige (Kamerstuk 25833, nr. 508)*

De toetsing door arbokerndeskundigen is bedoeld om de volledigheid en de betrouwbaarheid van de RI&E te waarborgen. De constatering dat elke werkgever verplicht is om de RI&E te laten toetsen door drie arbokerndeskundigen klopt niet. Kleine werkgevers met maximaal 25 werknemers, die gebruikmaken van de branche RI&E, hoeven de RI&E helemaal niet te laten toetsen. Verder spreekt de wet over het toetsen van de RI&E door 'een deskundige, bedrijfsarts of arbodienst'.<sup>15</sup> Elke werkgever heeft een contract met een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts. Wat is de moeite om de RI&E te laten toetsen door dezelfde arbodienst of bedrijfsarts? Hierdoor worden risico's niet over het hoofd gezien en kan de dienstverlening worden afgestemd op de risico's binnen het bedrijf. Het nieuwe schema voor arbokerndeskundigen beoogt dat de deskundige datgene waarover hij adviseert ook volledig kan waarmaken. Dit is niet meer dan logisch en niet voor niets zijn er verschillende vakdeskundigheden.<sup>16</sup> Als de motie wordt uitgevoerd dan mag bijvoorbeeld de arbeids- en organisatiedeskundige, die zich vooral bezighoudt met psychosociale arbeidsbelasting, alle arbeidsrisico's toetsen en hierover adviseren. Ook de arbeidsrisico's die te maken hebben met gevaarlijke stoffen en veiligheidsrisico's, terwijl de deskundigheid ontbreekt. Hoe zal dit eruit zien bij arbeidsrisico's in de metaalsector, chemie, logistiek of de bouw? Andersom moeten we ook niet willen dat deskundigen die geen kaas hebben gegeten van psychosociale arbeidsbelasting goedbedoelde adviezen gaan geven over het voorkomen van werkstress, grensoverschrijdend gedrag en psychische aandoeningen. De ervaren regeldruk en financiële lasten voor werkgevers mogen er niet toe leiden dat deskundigen maar wat mogen aanrommelen over de rug van werknemers. Arbeidsrisico's zullen te allen tijde beoordeeld moeten worden door de juiste deskundigen en in sommige gevallen betekent dit inderdaad dat er meerdere deskundigen betrokken moeten worden bij de (toetsing) van de RI&E.

*Werken met gevaarlijke stoffen (Kamerstuk 25833 nr. 505)*

Waarom stel ik mijn werknemers bloot aan kankerverwekkende of mutagene stoffen? Waarom gebruik ik dit product, in plaats van een veiliger alternatief? In het licht van de gevolgen van bijvoorbeeld Chroom-6 is het ronduit teleurstellend dat deze vragen niet gesteld worden door sommige werkgevers in het mkb. In plaats daarvan wordt er geklaagd dat ze bij moeten houden wat er in de door hen gebruikte producten zit. In oplossingen wordt niet gedacht, terwijl die er wel zijn. Allereerst vervanging, door een minder gevaarlijk product te gebruiken waarvoor geen registratieplicht geldt. Minder regeldruk én veiliger voor de werknemer. Ten tweede kan er geïnvesteerd worden in het ontsluiten van de informatie. Een goed voorbeeld is de schadelijke stoffen assistent,<sup>17</sup> welke ontwikkeld is op initiatief van de technische installatie- en isolatie branche en ook toegepast gaat worden in de bouw en infra.<sup>18</sup> Ook de Arbeidsinspectie heeft werkgevers geholpen met een overzichtelijke digitale vragenlijst. Andere mkb'ers, zoals kappers en schilders, kunnen dit initiatief ook overnemen. En als werkgevers het zichzelf makkelijk willen maken, dan kiezen ze alleen producten die door de leverancier aangemeld zijn in de schadelijke stoffen assistent. Werkgevers kunnen er dan op rekenen dat de database snel up-to-date is. De vakbonden wijzen u erop dat er in oplossingen gedacht moet worden in plaats van voorstellen die bijdragen aan meer zieken en doden door werk en

<sup>14</sup> SER, Naar een werkend arbostelsel voor iedereen, mei 2023, p. 5.

<sup>15</sup> Art. 14 lid 1 onder a Arbowet en 2.1 lid 1 Arboregeling

<sup>16</sup> Staatscourant, certificatieschema voor het persoonscertificaat voor de arbokerndeskundige voor de scopes arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige, 16 maart 2022.

<sup>17</sup> Arbo Techniek, Handleiding Schadelijke Stoffen Assistent.

<sup>18</sup> Bouwend Nederland, 'Nieuwe Schadelijke Stoffen Assistent nu beschikbaar', 26 september 2024.

bovendien in strijd zijn met de Europese richtlijn 'betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk' De aard, mate en de duur van de blootstelling van werknemers aan carcinogene, mutagene of reprotoxische stoffen moet immers altijd worden bepaald en bijgehouden op een lijst. Werknemers hebben inzage in deze lijst voor zover het over hun gegevens gaat.<sup>19</sup>

*Tot slot*

De vakbonden hebben met zeer grote zorg kennisgenomen van de aangenomen moties, die helaas in lijn waren met de toon van het laatste commissiedebat. Ook daarin delfden de gezondheid en veiligheid van werknemers het onderspit tegen de vermeende regeldruk van werkgevers. Al onder meerdere van uw voorgangers op dit dossier is geconstateerd dat de zelfregulering door werkgevers heeft geleid tot aantoonbaar onveiligere en ongezondere werkvloeren en een onacceptabel aantal (dodelijke) slachtoffers. Ook verwijzen de vakbonden naar het onlangs uitgebrachte SER-advies over de Arbovisie 2040.<sup>20</sup> De moties die nu zijn aangenomen, zijn op belangrijke punten in strijd met het unaniem vastgestelde advies van de Sociaal-Economische Raad. Wij roepen dan ook met klem op om onze zorgen en het advies van de SER serieus te nemen en niet over te gaan tot de ontmanteling van de Arbowet. De doelstellingen om het aantal doden en ongelukken op de werkvloer te reduceren moet leidend zijn in de verkenningen.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong  
Vicevoorzitter FNV



Justine Feitsma  
Bestuurslid CNV



Nic van Holstein  
Voorzitter VCP

---

<sup>19</sup> Art. 3 lid 2 en art. 12 richtlijn 2004/37/EG.

<sup>20</sup> SER, Naar een werkend arbostelsel voor iedereen, mei 2023.