



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

Per email verzonden

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

Datum

18 september 2024

Ons kenmerk

24-104/KJ/KA/tvm

Betreft / Onderwerp

Commissiedebat gezond en veilig werken 26 september 2024

Geachte Kamerleden,

Het belang van veilig en gezond werken kan niet worden onderschat. Te veel mensen worden ziek of overlijden door of op hun werk. Te vaak is dat te wijten aan onachtzaamheid van werkgevers, gebrek aan toezicht, nalatigheid of doelbewust overtreden van de wet voor eigen gewin. De zelfregulering die eerder hoog in het vaandel stond kunnen we definitief naar het rijk der fabels verwijzen. Werkgevers stellen nog steeds economische belangen voorop en claimen met succes dat zij niet lastig mogen worden gevallen met wet- en regelgeving. Met niet alleen tragische gevolgen voor de mensen zelf, maar ook kostbare gevolgen voor de maatschappij. 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. Terwijl werkgevers en bijvoorbeeld re-integratiebureaus onbepakt naar winstmaximalisatie blijven streven, betalen werknemers dit met hun gezondheid. Denkt u dat ik overdrijf? Lees en huiver. Voor het aankomende commissiedebat gezond en veilig werken breng ik graag een aantal onderwerpen onder uw aandacht die te maken hebben met 'giftige stoffen en giftige werkvloeren'. In het kort pleit de FNV voor:

1. Meer toezicht van de Arbeidsinspectie op het werken met kankerverwekkende stoffen. De meest voorkomende doodsoorzaak bij beroepsziekten is kanker met bijna 2500 doden per jaar. Werkgevers nemen onvoldoende maatregelen om werkenden te beschermen tegen deze risico's. De hoge werkdruk zorgt er bovendien voor dat werkenden onbeschermd werken. Meer toezicht van de Arbeidsinspectie is nodig om het aantal kankerdoden door werk te laten dalen. De FNV-peiling 'werk en kanker', die u als bijlage bij deze brief aantreft, toont duidelijk aan dat er veel meer nodig is om werknemers te beschermen tegen kankerverwekkende stoffen.
2. Buitenwerkingstelling van de dertigjarige verjaringstermijn voor asbestslachtoffers die vóór 2004 aan asbest zijn blootgesteld op het werk. De verjaringstermijn is moreel verwerpelijk en

onrechtvaardig vanwege de lange latentietijd tussen blootstelling aan asbest en de openbaring van de ziekte.

3. Aanpassing van de protocollen voor tegemoetkomingen aan mensen die ziek zijn geworden door contact met bepaalde gevaarlijke stoffen op het werk (TSB-regeling). De regeling dient verder te worden uitgebreid met andere beroepsziekten, zodat meer slachtoffers een tegemoetkoming kunnen krijgen.
4. Ratificering en uitvoering van ILO-verdrag nr. 190. Implementatie van dit verdrag zal leiden tot een betere rechtsbescherming van werknemers in het algemeen en vrouwelijke werknemers in het bijzonder. Vooral vrouwen hebben namelijk te maken met (seksuele) intimidatie op het werk. De FNV is het niet eens met het huidige standpunt van het ministerie van SZW dat voor ratificatie van dit verdrag geen extra wetgeving en beleid nodig is. Aanscherping van de wet is juist hard nodig om slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag te beschermen.

1. *Peiling 'Werk en kanker'*

De FNV heeft van half maart tot half juli 2024 een peiling gehouden onder haar leden. De peiling was specifiek gericht aan werkenden die het vermoeden hebben dat ze op het werk aan kankerverwekkende stoffen worden blootgesteld. 550 werkenden vermoeden op hun werk aan kankerverwekkende stoffen te worden blootgesteld. Nog eens bijna 300 werkenden vermoeden met stoffen te werken die slecht zijn voor hun gezondheid, maar weten niet of deze stoffen kankerverwekkend zijn. Bijna zes op de tien werkenden die vermoeden op het werk aan kankerverwekkende stoffen te worden blootgesteld krijgen geen voorlichting van de werkgever over de risico's van deze stoffen, terwijl de wet dit vereist. Ruim 40% van de werkgevers treft geen maatregelen om werkenden te beschermen tegen blootstelling aan kankerverwekkende stoffen, terwijl dit wel zou moeten volgens de wet. In de bijlage bij deze brief treft u de belangrijkste resultaten van de peiling aan. De FNV vindt dit zeer schokkende cijfers, zeker als je bedenkt dat het hier om voor de gezondheid zeer gevaarlijke stoffen gaat. De meest voorkomende doodsoorzaak bij beroepsziekten is kanker met bijna 2500 doden per jaar. Wanneer werkenden geen voorlichting krijgen over de risico's waar ze in het werk aan worden blootgesteld en de werkgever verzuimt om maatregelen te treffen, dan zal dit cijfer niet dalen. Voormalig minister Van Gennip heeft op 14 december 2022 het manifest van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) Zero Death at Work getekend. Wat gaat het huidige kabinet doen om het aantal doden door werk daadwerkelijk te laten dalen?

Zeker net zo zorgwekkend is dat 65% van de werkenden aangeeft op het werk blootgesteld te worden aan kankerverwekkende stoffen door onbeschermd te werken als gevolg van een hoge werkdruk. Naast werkenden die helemaal geen beschermingsmiddelen krijgen van de werkgever, gebruikt een deel van de werkenden de beschermingsmiddelen dus niet door een te hoge werkdruk. De FNV roept op om de Arbeidsinspectie meer middelen te geven om meer onaangekondigd te kunnen inspecteren op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Werkgevers dienen te allen tijde te zorgen voor een gezonde en veilige werkplek. Deadlines, personeelstekorten en andere zaken die de werkdruk negatief kunnen beïnvloeden mogen nooit een reden zijn om onbeschermd te werken met kankerverwekkende stoffen. Dit zorgt voor nog meer blootstelling met alle gevolgen van dien.

2. *Verjaring asbest*

Wij vragen wederom uw aandacht voor de problematiek rond de absolute verjaring van asbestschade. In 2004 is de dertigjarige verjaringstermijn voor nieuwe gevallen buiten werking gesteld. Maar deze wijziging is niet van toepassing op situaties waarvan de blootstelling aan asbest voor 2004 plaatsvond. Dit is echter in veruit de meeste situaties het geval. Het grootste deel van de asbestslachtoffers is

blootgesteld vóór 1993, het jaar dat in Nederland het asbestverbod van kracht werd. De asbestschade komt vaak pas na 40 tot 50 jaar aan het licht door de lange latentietijd tussen blootstelling en het moment dat de ziekte zich openbaart. Op het moment dat de schade aan het licht komt, is de vordering al verjaard. Dit is moreel verwerpelijk en onrechtvaardig. Deze slachtoffers worden dubbel gestraft: ze zijn ziek geworden door blootstelling aan asbest op het werk en krijgen geen schadevergoeding, omdat het meer dan 30 jaar heeft geduurd voordat de ziekte zich heeft geopenbaard. Over dit onderwerp heeft twee jaar lang overleg plaatsgevonden tussen het Instituut Asbestslachtoffers (IAS) en de ministeries van Justitie en Veiligheid en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit overleg heeft helaas niet geleid tot overeenstemming over de gewenste aanpak. Wij vinden dit vreemd omdat het voorstel om de dertigjarige verjaringstermijn buiten werking te stellen voor diegenen die voor 2004 zijn blootgesteld breed gesteund wordt in de polder. De FNV doet dan ook een dringend beroep op u om de dertigjarige verjaringstermijn in art. 3:310 lid 5 Burgerlijk Wetboek buiten werking te stellen voor slachtoffers die vóór 2004 aan asbest zijn blootgesteld. Voor de verdere argumentatie verwijzen we naar de brief die het IAS hierover naar u heeft gestuurd op 3 juni 2024 en naar de bijlage bij die brief, waarin een concreet voorstel staat voor aanpassing van de wet.

Naast de problematiek van verjaring maakt de FNV zich ook ernstig zorgen over de bemiddeling die steeds vaker mislukt. Het feit dat de werkgever geen prijs stelt op bemiddeling, mag toch niet het eindstation zijn na een aansprakelijkstelling? De FNV verzoekt de Kamer om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de wijze waarop bemiddeling nu plaatsvindt aan te scherpen.

3. *Functioneren TSB-regeling*

Sinds 1 januari 2023 is de Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB-regeling) van kracht. De FNV is verheugd dat deze regeling er eindelijk is gekomen, maar we maken ons op dit moment ernstig zorgen over het functioneren van de regeling. De meldingen vallen tegen, er vinden veel afwijzingen plaats en het aantal uitkeringen dat daadwerkelijk wordt toegekend is gering. Het afgelopen jaar zijn veel slachtoffers afgewezen na een aanvraag voor de tegemoetkoming. We verwijzen hierbij naar de EenVandaag uitzending van 29 april 2024, waarbij deze problematiek aan de orde kwam.¹ Eén van de oorzaken is dat blootstelling op het werk niet altijd kan worden bewezen. De werkgever houdt zich niet aan zijn wettelijke (zorg)plicht om de risico's in kaart te brengen en daar is het slachtoffer dubbel de dupe van: eerst ziek geworden door het werk en nu geen tegemoetkoming, omdat de blootstelling niet in kaart is gebracht. De Commissie Heerts, de grondlegger van dit nieuwe systeem, adviseerde om uit te gaan van 'voorhandse aannemelijkheid'. Dit moet worden toegepast op zowel de medische causaliteit als de beoordeling van de blootstelling tijdens het werk. De FNV roept daarom op om de huidige protocollen aan te passen en de tegemoetkoming soepeler toe te passen. Hieronder volgen enkele aandachtspunten om dit op een goede manier te doen:

- Wantrouw niet het verhaal van de werknemer. Zeker niet wanneer de werkgever de risico's niet of onvolledig in kaart heeft gebracht middels de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Ga soepel en met vertrouwen om met het verhaal van het slachtoffer.
- Betrek patiëntenverenigingen bij het aanpassen van de huidige protocollen en bij toekomstige nieuwe protocollen voor andere beroepsziekten. Zorg dat zij een plek krijgen in de te vormen klankbordgroep.
- Leg het probleem niet bij de slachtoffers door van hen te eisen dat ze hun dossier beter moeten aanleveren. Vaak is de informatie of ondersteunend bewijs domweg niet beschikbaar. In het

¹ Regeling die mensen met beroepsziekten moest tegemoetkomen pakt verkeerd uit: 'Ik ben weggezet als leugenaar' - EenVandaag (avrotros.nl)

verleden is er zelden onderzoek gedaan naar bijvoorbeeld de werkgerelateerdheid van de astma. Aanvragers moeten 'naar vermogen aannemelijk' maken dat zij tijdens het werk zijn blootgesteld. Naar vermogen kan dus ook betekenen dat er behalve hun eigen verhaal verder geen onderbouwing van het verhaal beschikbaar is. In dit soort dossiers is maatwerk noodzakelijk en kan de tegemoetkoming wellicht op basis van redelijkheid worden toegekend. Kijk hierbij bijvoorbeeld naar de sector waar iemand werkzaam was en of er algemene informatie is over blootstelling in die betreffende sector. Voorkom dat nog minder mensen een aanvraag zullen doen, omdat de bewijsopdracht afschrikwekkend is.

Bij de diagnose wordt door artsen vaak niet gekeken of er sprake is van een arbeidsgerelateerde component. Dit is niet van belang voor de behandeling. Om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming vanuit de TSB-regeling is het echter van belang dat een arts een medisch causaal verband heeft gelegd. De slachtoffers krijgen dan het advies om aanvullende diagnostiek te laten verrichten om alsnog in aanmerking te kunnen komen voor de TSB-regeling. Deze kosten worden meestal niet vergoed vanuit de zorgverzekeringswet. De slachtoffers hebben vaak niet de financiële ruimte om deze kosten zelf te dragen. De FNV roept de Tweede Kamer daarom op om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om deze kosten alsnog te vergoeden. Is het niet vreemd dat je eerst zelf duizenden euro's moet betalen om mogelijk een tegemoetkoming te krijgen?

De FNV roept op om de huidige protocollen aan te passen en meer maatwerk toe te passen om de tegemoetkoming soepeler te laten verlopen. Stel geen eisen waar de aanvragers niet aan kunnen voldoen. Maak daarbij meer gebruik van de kennis en kunde die reeds aanwezig is bij het ISBG en geef hun de mogelijkheid om hun adviserende rol uit te breiden. Verder dient de TSB-regeling te worden uitgebreid door meer beroepsziekten aan de regeling toe te voegen, zodat meer slachtoffers een tegemoetkoming kunnen krijgen. Hierbij is het van groot belang om in de gaten te houden dat de 'voorhandse aannemelijkheid' goed wordt toegepast. Tot slot roept de FNV op om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om te voorkomen dat de slachtoffers eerst extra kosten moeten maken voordat ze in aanmerking komen voor een tegemoetkoming.

4. *Betere bescherming bij een sociaal onveilige werkvloer*

De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is onderdeel van de Verenigde Naties en heeft in 2019 ILO-verdrag nr. 190 aangenomen om geweld en intimidatie op het werk uit te bannen. Dit verdrag gaat over (het dreigen met) grensoverschrijdend gedrag. Nederland heeft vóór het verdrag gestemd, maar heeft het verdrag nog niet bekrachtigd. Goedkeuring van het verdrag zorgt voor meer duidelijkheid op de werkvloer als het gaat over geweld en (seksuele) intimidatie. Dit is hard nodig gelet op alle recente berichtgeving over slachtoffers die zich terugtrekken. Het ministerie van SZW is van mening dat de huidige wetgeving voldoende is en dat voor ratificatie geen extra beleid en wetgeving nodig is. Uit jurisprudentie blijkt echter dat werknemers die grensoverschrijdend gedrag aanklaarten vaak bot vangen bij de rechter, omdat beleid en wetgeving niet genoeg bescherming bieden.² De FNV pleit ervoor dat Nederland het verdrag ratificeert en uitvoert met aanpassing van de wetgeving om werkenden beter te beschermen. Net als veel andere organisaties, waaronder het College voor de Rechten van de Mens,³ concludeert de FNV dat implementatie van dit verdrag met aangepaste wetgeving zal leiden tot een betere rechtsbescherming van werknemers in het algemeen en

² [Hoge Raad 10 juli 2009, TRA 2009, 79 met annotatie van H.M.T. Holmaat \(Ontslag van regiomanager die vrouwen seksueel benaderde ongedaan gemaakt\)](#); [Rechtbank Overijssel 1 oktober 2019, Prg. 2019/287 \(Billenknippen wordt niet als seksuele intimidatie erkend\)](#)

³ [Seksuele intimidatie | Gendergelijkheid | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

vrouwelijke werknemers in het bijzonder. Het zijn namelijk vooral vrouwen die te maken krijgen met (seksuele) intimidatie op het werk. Met dit verdrag wordt hun positie verbeterd. In het verdrag:

- krijgen werknemers in de informele economie, zoals huishoudelijk werkers, recht op bescherming;
- worden ook andere groepen werkenden, zoals zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, sollicitanten en ex-werknemers beschermd;
- gaat het niet alleen om de werkplek zelf, maar ook om andere plekken die werkgerelateerd zijn, zoals woon-werkverkeer, (in)formele bedrijfsuitjes, thuiswerken en online contacten;
- wordt erkend dat geweld in de privésfeer impact heeft op de werkvloer en dat werkgevers hun werknemers daarin kunnen bijstaan;
- is de overheid verplicht om meer tegen geweld en (seksuele) intimidatie op het werk te doen dan nu het geval is;
- moet er een genderbewuste aanpak komen voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie, waarbij rekening moet worden gehouden met geweld en intimidatie waar derden bij betrokken zijn. Het kan hierbij gaan om cliënten, klanten, dienstverleners, patiënten en het publiek.

Uit recent onderzoek van de FNV blijkt dat andere groepen werkenden, zoals zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, sollicitanten en ex-werknemers te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag. Bij ex-werknemers is dit zelfs 12% en bij stagiaires is dit 10%. Uit het FNV-onderzoek blijkt dat bijna 30% zich soms, vaak of altijd sociaal onveilig voelt bij woon-werkverkeer en online contacten. Ongeveer een kwart voelt zich onveilig bij (in)formele bedrijfsuitjes. Meer bescherming is daarom urgent en noodzakelijk. Risico's op grensoverschrijdend gedrag worden vaak niet meegenomen in de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). In het bij behorende plan van aanpak, waarin zou moeten staan dat de risico's bij de bron aangepakt moeten worden, is hier geen aandacht voor. Beleid om psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar grensoverschrijdend gedrag onder valt, te voorkomen en te beperken ontbreekt bij veel organisaties.

De FNV pleit voor het invoeren van wetgeving op deze punten bij de ratificatie van ILO C190 en roept u op om de totstandkoming van de noodzakelijke wetgeving en het beleid te bevorderen, zodat alle werkenden en vrouwen in het bijzonder op en rond de werkvloer beter beschermd zijn tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. De bescherming van vrouwen is hard nodig, omdat ze veel vaker te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag. Dit is het moment voor het kabinet om dit goed te regelen.

Uitvoering van het verdrag betekent dat de overheid op een meer systematische wijze met bovengenoemde onderwerpen aan de slag moet gaan. Dat betekent een aanscherping van de Nederlandse wetgeving door een expliciet(e):

- verbod op geweld en intimidatie (ook gendergerelateerd) in de wereld van werk;
- verplichting om de risico's op intimidatie en geweld in kaart te brengen en aan te pakken die gendergerelateerd zijn;
- verplichting tot het vaststellen van een gedragscode en daaraan te stellen procedurele en materiële eisen;
- verplichting tot het instellen van een vertrouwenspersoon en de daaraan te stellen deskundigheidseisen;
- verplichting tot het instellen van een klachtenregeling en de wijze waarop die moet worden ingericht, met een daaraan verbonden onafhankelijke klachtencommissie;

- verplichting tot het uitvoeren van een deugdelijk, objectief en onafhankelijk onderzoek met onder meer hoor en wederhoor en een vertrouwelijke en voortvarende behandeling;
- verbod op bedingen die de verplichting inhouden om over geweld en intimidatie op het werk te zwijgen;
- uitbreiding van de strafbaarstelling van seksuele intimidatie tot de wereld van werk;
- meer instrumenten voor de Nederlandse Arbeidsinspectie om op te kunnen treden tegen grensoverschrijdend gedrag.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Kitty Jong', with a stylized flourish at the end.

Kitty Jong,
Vicevoorzitter FNV