

Vergaderjaar 2018–2019

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 348

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 juni 2019

Het Kabinet hecht groot belang aan handhaving als een randvoorwaarde voor een werkende arbeidsmarkt en heeft dit verankerd in het Regeerakkoord. Onder meer zijn extra middelen toegekend aan de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Dit is aanleiding geweest om te inventariseren welke aanvullende beleidsmaatregelen de naleving rond eerlijk, gezond en veilig werk kunnen bevorderen en de handhavingsketen kunnen versterken. Met deze verzamelbrief informeren wij uw Kamer over een aantal nieuwe initiatieven om de naleving van de arbeidswetten en de handhavingsketen van eerlijk, gezond en veilig werk te bevorderen. Daarnaast informeren wij uw Kamer over de stand van zaken op een aantal maatregelen rond de handhaving van eerlijk, gezond en veilig werk die al enige tijd geleden in gang gezet zijn. Ook wordt in deze brief uitvoering gegeven aan de toezegging in de brief «Toezegging inzake pilot cultuur- en gedragsinterventie pesten» dat uw Kamer medio 2019 opnieuw geïnformeerd wordt over de pilot¹.

Hieronder komen achtereenvolgens aan de orde:

1. een aantal nieuwe initiatieven die de handhavingsketen op het terrein van eerlijk werk versterken;
2. de implementatie van de herziene Detacheringsrichtlijn en de invoering van de meldingsplicht in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU);
3. maatregelen en activiteiten op het terrein van gezond en veilig werken;
4. de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en grensoverschrijdende handhaving.

De activiteiten en maatregelen in deze brief sluiten aan bij uitgangspunten en hoofdlijnen uit onze brief van 9 april 2018 over de SZW handhavingsoeuvres 2018–2021.

¹ Kamerstuk 25 883, nr. 339.

1. Verkenningen versterking handavingsketen eerlijk werk

De wetgeving rond arbeidsvoorwaarden regelt het wettelijke minimum beschermingsniveau voor werknemers. De handhaving daarvan is deels civielrechtelijk en deels in het bestuurs- en strafrecht geregeld. Bovenop het wettelijke beschermingsniveau kunnen sociale partners extra afspraken maken over arbeidsvoorwaarden in al dan niet verbindend verklaarde cao's. Bij het bevorderen van de naleving en de handhaving van arbeidswetten en de afspraken in cao's spelen burgers, bedrijven en diverse publieke en private toezichthouders een rol. Samen met deze stakeholders wordt gewerkt aan het realiseren van verbeteringen.

Op diverse andere momenten is en wordt uw Kamer al geïnformeerd over verschillende belangrijke maatregelen die de naleving en handhaving van arbeidsvoorwaarden verbeteren en de aanpak van schijnconstructies bestrijden. Zo zijn op 13 november 2018 in het kader van het programma «Samen tegen mensenhandel» verschillende maatregelen aangekondigd die de aanpak van arbeidsuitbuiting verbeteren. Ook zal uw Kamer voor het einde van de zomer de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies (Was) ontvangen, in navolging van de derde Was-monitor van 21 december 2018², waarin uw Kamer is geïnformeerd over de ervaringen van het voorafgaande jaar met de Was. In een brief van 13 mei 2019³ is uw Kamer geïnformeerd over verschillende maatregelen voor de aanpak van de problemen rond contracting en verbetering van de naleving van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Ook is in deze brief aangekondigd dat het uitzendregime wordt geëvalueerd, waarbij ook het oneigenlijk gebruik van uitzendwerk onderzocht wordt. Over de aanpak van de misstanden bij werk- en woonomstandigheden van arbeidsmigranten uit de EU ontvangt u een dezer dagen een brief. Daarbij zal ook aandacht zijn voor informatievoorziening aan arbeidsmigranten. Ook wordt uw Kamer een dezer dagen geïnformeerd over de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het Regeerakkoord over werken als zelfstandige, over het risicogericht toezicht door de Inspectie SZW op de naleving van de publiekrechtelijke arbeidswetgeving in het kader van schijnzelfstandigheid en over de toezichts- en handavingsstrategie van de Belastingdienst op de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie in relatie tot de loonheffingen. Over de voortgang van het actieplan arbeidsmarkt-discriminatie 2018–2021 zal uw Kamer in het tweede kwartaal geïnformeerd worden.

Hieronder informeren wij uw Kamer over een aantal aanvullende verkenningen naar beleidsmaatregelen die de handavingsketen rond arbeidsvoorwaarden kunnen versterken en die nog niet in andere Kamerstukken zijn vermeld, en wordt u geïnformeerd over de voortgang van de verkenning rond de bestuursrechtelijke handhaving van arbeidsuitbuiting.

Cao-naleving en -handhaving

In de bovengenoemde brief van 13 mei 2019 staat een aantal maatregelen genoemd die zien op het verbeteren van de naleving en handhaving van cao's en het tegengaan van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Onder meer is daarin aangegeven dat het gesprek met sociale partners wordt aangegaan over het bevorderen van de naleving en handhaving van cao's. In het kader van het programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk organiseren wij op 24 juni a.s. een bijeenkomst voor cao-partijen uit verschillende sectoren. Hier kunnen best practices worden uitgewisseld om cao-naleving te bevorderen. Daarnaast zal de bekendheid

² Kamerstuk 34 108, nr. 30.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 914.

worden vergroot van de mogelijkheden om vermoedens van overtreding van de Waadi te melden bij de Inspectie SZW. Tevens worden mogelijke wettelijke maatregelen verkend om niet-naleving van de Waadi tegen te gaan en constructies die bedoeld zijn om niet onder een cao te vallen.

Naast de bovenstaande maatregelen wordt gekeken naar informatie-uitwisseling tussen publieke en private toezichthouders. Sociale partners zijn zelf verantwoordelijk voor de naleving en handhaving van cao's. Zij bevorderen de naleving op diverse manieren, bijvoorbeeld door hierover specifieke afspraken te maken, door het geven van voorlichting of door actief toezicht te houden middels een controleorgaan. De Inspectie SZW kan in bepaalde gevallen verzocht worden hierin een ondersteunende rol te vervullen. Informatie-uitwisseling tussen publieke en private toezichthouders vormt daarbij een belangrijk aspect en draagt bij aan het versterken van de handhavingsketen. Zo is in artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv) geregeld dat partijen de Inspectie SZW kunnen verzoeken een onderzoek in te stellen als een vermoeden bestaat dat een of meer algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen niet worden nageleefd. Daarnaast kan de Inspectie SZW verzocht worden onderzoek te doen naar de naleving van de Waadi, als het vermoeden bestaat dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht niet de beloning ontvangt zoals die geldt bij de inlener conform artikel 8 Waadi. In beide gevallen kunnen de verzoekers met de uitkomsten van het onderzoek zelf vervolgstappen ondernemen om naleving af te dwingen. Ook kan de Inspectie SZW op grond van de Wet aanpak schijnconstructies (Was) vermoedens van niet naleving van cao's melden aan cao-partijen en hun handhavingsinstanties, zodat zij daarop actie kunnen ondernemen. Met het oog op het versterken van de naleving en handhaving van cao's willen wij verkennen in hoeverre de mogelijkheden voor publiek-private informatie-uitwisseling verder verbeterd kunnen worden.

Verkenning effectievere handhaving Wml in wegtransport

De bevordering van eerlijk werk in het internationaal wegvervoer en de handhaving daarvan kent zijn eigen dynamiek, met name vanwege het mobiele karakter van de werkzaamheden in deze sector. Chauffeurs uit (vooral) Oost-Europese lidstaten of derde landen verrichten regelmatig wegvervoer in West-Europa, waaronder ook in Nederland. De vraag is dan of, en in welke gevallen, zij een minimumbeloning op grond van de Nederlandse Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) of een cao moeten ontvangen. Deze vragen leven zowel in Nederland als in Europees verband, met name in relatie tot toepassing van de Detacheringsrichtlijn op het wegtransport. Dit is een van de grote aandachtspunten tijdens de onderhandelingen in het kader van het eerste mobiliteitspakket. Dat er onduidelijkheid bestaat, blijkt ook uit het feit dat de Europese Commissie een inbreukprocedure is gestart tegen onder andere Duitsland met betrekking tot de toepassing van het wettelijk minimumloon op al het wegtransport binnen de eigen landsgrenzen, waaronder transitovervoer⁴. Verder heeft de Hoge Raad recent prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie gesteld over de toepassing van de Detacheringsrichtlijn in het internationale wegvervoer⁵.

In samenwerking met de Inspectie SZW, worden de mogelijkheden onderzocht om bestaande onduidelijkheden weg te nemen of te verhelderen, zodat de naleving bevorderd wordt en de effectiviteit van de

⁴ O.a. Kamerstuk 29 861, nr. 39.

⁵ HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174.

handhaving verbeterd kan worden. Dit onderzoek richt zich op knelpunten die in de praktijk van de Inspectie worden ervaren en specifiek op de volgende vier onderdelen:

1. De mogelijkheden om te verduidelijken of en wanneer detacheringsregels van toepassing zijn op internationale wegvervoerders. Hierbij wordt rekening gehouden met de lopende onderhandelingen in het kader van het eerste mobiliteitspakket, waarin de toepassing van de detacheringsregels op het internationaal wegvervoer, en de handhaving ervan, een belangrijk onderdeel is.
2. De mogelijkheid om specifieke regels op te nemen voor het internationaal transport ter verduidelijking of aanpassing van de reikwijdte van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) aan het bestaande Europeesrechtelijke kader.
3. De mogelijkheid om informatie op te vragen ten aanzien van daadwerkelijk gewerkte uren in Nederland of het buitenland.
4. De mogelijkheden om constructies aan te pakken waarbij gebruik gemaakt wordt van een laag minimumloon, aangevuld met daggeldvergoedingen.

De komende periode wordt dit verder uitgewerkt. Afhankelijk van die uitwerking leidt dit tot voorstellen om de handhaving van de Wml in het wegtransport te verbeteren. De betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen hierbij worden geraadpleegd. De oplossing voor bepaalde problemen kan overigens alleen in Europees verband gevonden worden, vanwege het grensoverschrijdende karakter van de werkzaamheden en de Europese regels die op de sector van toepassing zijn. Naast de inventarisatie van deze knelpunten, wordt door Eurofound een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop in verschillende lidstaten wordt omgegaan met de toepassing van het minimumloon op het internationaal wegvervoer.

Notoire overtreders en malafide bestuurders

Het kabinet gaat uit van eigen verantwoordelijkheid en vertrouwen, maar wanneer dat vertrouwen niet gerechtvaardigd is, vraagt dit een andere wijze van optreden. Wanneer het gaat om ernstig of herhaaldelijk handelen tegen de arbeidswetgeving, vergt dat effectief optreden door de Inspectie SZW en andere toezichthouders, zodat bedrijven of personen die zich hieraan schuldig maken, al dan niet met opzet, daar niet mee weggelaten. Hieronder worden ook personen en bedrijven begrepen bij wie overtredingen (nog) niet vastgesteld zijn, omdat zij door bijvoorbeeld doorstarten of het gebruik van stromannen zich juist weten te onttrekken aan sancties. Wij verkennen of nieuwe maatregelen en werkwijzen kunnen leiden tot een effectievere aanpak van notoire overtreders en malafide ondernemers. De ervaringen van de Inspectie SZW worden daarbij betrokken. Deze maatregelen kunnen ook effect hebben op de verbetering van de aanpak van malafide bestuurders in de uitzendbranche.

Malafide bestuurders in de uitzendbranche

De uitzendbranche heeft aangegeven malafide bestuurders beter te willen aanpakken. De Stichting Normering Arbeid (SNA) en de Stichting Naleving Cao in de uitzendbranche (SNCU), hebben dit te kennen gegeven aan het Ministerie van SZW. Mede naar aanleiding daarvan wordt met SNA, SNCU en andere partijen in de uitzendbranche, de Belastingdienst, de Kamer van Koophandel, Inspectie SZW en het Ministerie van Financiën verkend of doorstarters in de uitzendbranche beter aangepakt kunnen worden. Daartoe wordt eerst in kaart gebracht welke informatie de partijen hebben en wat er nodig is om (meer of eerder) informatie te delen. Medio 2019 wordt een barrièremodel opgesteld met de betrokken partijen, waarbij onder meer in kaart wordt gebracht welke facilitators

malafide bestuurders in staat stellen hun kwalijke praktijken te blijven voortzetten en welke instrumenten er zijn om daartegen barrières op te werpen. Vervolgens worden afspraken gemaakt over de instrumenten die het beste kunnen worden opgepakt en door wie en wordt verkend welke acties nog meer kunnen worden genomen. Dit traject resulteert in een plan van aanpak eind 2019 waarvan de uitwerking gemonitord zal worden.

Verbetering van de aanpak van arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en de ondersteuning van slachtoffers

In het kader van het programma «Samen tegen mensenhandel» wordt verkend hoe de aanpak van arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ondersteuning van slachtoffers verbeterd kan worden. Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel. Het gaat dan om ernstige situaties op de werkvloer, waarbij sprake kan zijn van dwang, geweld, misleiding, lange werkdagen en onderbetaling. In het programma «Samen tegen mensenhandel»⁶ dat samen met de Ministeries van Justitie en Veiligheid, Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Buitenlandse Zaken is opgezet, worden verschillende acties omschreven om de aanpak van arbeidsuitbuiting te verbeteren. Een van de acties die uit dit programma voortvloeit is een verkenning naar het verbeteren van onder meer de bestuursrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ondersteuning van slachtoffers. In februari en maart van dit jaar zijn er twee sessies geweest waarbij verschillende stakeholders⁷ inbreng hebben geleverd. Tijdens deze sessies zijn de ambities van alle partijen besproken en zijn er procesafspraken gemaakt over welke partners welke stappen zetten om de aanpak te verbeteren en de slachtoffers betere ondersteuning te kunnen bieden.

Uit de verkenning blijkt dat de grootste problemen van het moment liggen op het grijze gebied tussen strafrecht en bestuursrecht, waarbij werknemers ernstig benadeeld worden, maar niet (aantoonbaar) sprake is van mensenhandel. In een werkgroep zullen verschillende feitencomplexen worden bekeken om nader te onderzoeken waar het precies misgaat, waar er mogelijkheden onbenut blijven, en waar behoefte is aan nieuwe wet- en regelgeving.

Wij verwachten uw Kamer voor het einde van 2019 te kunnen informeren over het vervolg van de bovenstaande verkenningen.

2. Herziening Detacheringsrichtlijn en invoering meldingsplicht WagwEU

Ook de invoering van de meldingsplicht in het kader van de WagwEU en de implementatie van de herziene Detacheringsrichtlijn leiden tot versterking van de handhavingsketen. In de WagwEU is voorzien in een meldingsplicht voor buitenlandse dienstverrichters uit andere EU-lidstaten, waarin zij onder meer aangeven welke dienst zij komen verrichten, gedurende welke periode en welke gedetacheerde werknemers daarbij betrokken zijn. Een overzicht van de dienstverrichters en gedetacheerde werknemers uit andere lidstaten die in Nederland actief zijn, draagt sterk bij aan een verbetering van de informatiepositie van Inspectie SZW, de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Belastingdienst en daarmee aan de handhaving van de belangrijkste Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het mogelijk om effectievere en op het risico afgestemde controles uit te voeren. Hiermee wordt de naleving van goede

⁶ Kamerstuk 28 684, nr. 540.

⁷ CoMensha, FairWork, FNV, CNV, VNO-NCW/MKB Nederland, Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen, Openbaar Ministerie, Inspectie SZW, Ministerie van JenV.

arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden door buitenlandse dienstverrichters bevordert en kunnen gedetacheerde werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten beter worden beschermd. Dit bevordert een gelijk speelveld en bestrijdt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Doordat de ontvanger van de dienst de melding moet controleren, wordt de betrouwbaarheid daarvan vergroot.

De werkzaamheden voor deze meldingsplicht zijn in volle gang, in samenwerking met de Inspectie SZW, de SVB, de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en de Belastingdienst. Er wordt onder meer een voorlichtingssite opgezet voor buitenlandse dienstverrichters en Nederlandse dienstontvangers zodat zij kunnen zien wat van hen in dit kader wordt verwacht. Ook wordt een voorlichtingscampagne ontwikkeld. Daarnaast wordt het digitale meldsysteem ontwikkeld.

Verder dient op 30 juli 2020 de herziene detacheringsrichtlijn geïmplementeerd te zijn. Het doel van de herzieningsrichtlijn is een nieuwe en betere balans te vinden tussen enerzijds het bevorderen van het vrij verrichten van diensten in de Europese Unie en anderzijds de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers, waaronder met name de bescherming van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze werknemers. Deze bescherming dient te leiden tot minder verschil in arbeidsvoorwaarden, wat een gelijk speelveld tussen ondernemingen bevordert en verdringing van het lokale arbeidsaanbod tegengaat. Zo wordt de harde kern van arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben uitgebreid en hebben zij recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden na 12 dan wel 18 maanden. De richtlijn schrijft ook voor dat uitzendbureaus verantwoordelijk blijven voor de juiste betaling van de gedetacheerde werknemer, ook als de dienstontvanger de gedetacheerde werknemer doorzendt naar een volgende dienstontvanger. Tevens worden de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten en nationale uitzendkrachten gelijkgetrokken. Daarnaast kunnen vergoedingen, waarvan de werkgever niet heeft gespecificeerd welke onderdelen ervan zijn uitgekeerd als vergoeding voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, niet tot het minimumloon worden gerekend. Dit bevordert de naleving en handhaving van het wettelijk minimumloon en van de harde kern van arbeidsvoorwaarden.

3. Gezond en veilig werk

Goede arbeidsomstandigheden zijn noodzakelijk om gezond en veilig te kunnen werken. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt primair bij de werkgevers en werknemers, de overheid faciliteert, ondersteunt en handhaaft waar nodig. Op het terrein van gezond en veilig werken zijn de afgelopen periode al een aantal activiteiten ondernomen om de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving te bevorderen.

Gevaarlijke stoffen en de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

Gevaarlijke stoffen kunnen sluipmoordenaars zijn. Circa 1 op de 6 werknemers heeft op het werk te maken met gevaarlijke stoffen en ieder jaar overlijden ongeveer 3.000 mensen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen in hun arbeidsverleden. De aanpak van blootstelling aan gevaarlijke stoffen is dan ook een speerpunt van het beleid. Dit richt zich op het versterken van de rol van werkgevers, opdrachtgevers, werknemers en zzp'ers door middel van preventie en kennisdeling, strengere handhaving en vergemakkelijking van de schadeafhandeling door werkgevers.

Op 5 maart dit jaar heb ik uw Kamer geïnformeerd over de inzet op het gebied van werken met Chroom-6⁸. De aanbevelingen van de onafhankelijke commissie Tilburg Chroom-6 zijn overgenomen. Aan de invulling en uitwerking van de maatregelen die voortvloeien uit deze aanbevelingen wordt nu gewerkt. Daarnaast hebt u op 18 juni j.l. de voortgangsbrief gevaarlijke stoffen ontvangen. In deze brief heb ik u geïnformeerd over de ontwikkelingen en aangekondigde maatregelen binnen het beleid van gevaarlijke stoffen. In de ministerraad van 14 juni jl. heeft het kabinet de instellingsregeling van een commissie «Vergemakkelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten» geaccordeerd. De commissie heeft als opdracht gekregen aanbevelingen op te stellen voor een betere organisatie van het proces van schadeafhandeling bij beroepsziekten door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De heer Ton Heerts is bereid gevonden het voorzitterschap van de Commissie op zich te nemen.

Verder wordt gewerkt aan verbeteringen in het functioneren van de arbobeleidscyclus. Hierbij wordt in het bijzonder gekeken naar het midden- en klein bedrijf en bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen. De RI&E maakt onderdeel uit van de arbobeleidscyclus en is een van de kernverplichtingen van de Arbowet. Extra inzet op verbetering van de naleving van deze kernverplichtingen is noodzakelijk. Onlangs bent u geïnformeerd over de inzet op het verbeteren van de naleving van de RI&E.⁹ Enerzijds via het aanscherpen van het toezicht en de handhaving, met als voornemen om de boete te verhogen voor het niet beschikken over een RI&E. Anderzijds met communicatie en ondersteuning van bedrijven. Onder meer via het Steunpunt RI&E en door werkgevers- en werknemersorganisaties te ondersteunen bij het stimuleren van hun achterban. Het advies van de Strategische Commissie betere regelgeving bedrijven inzake uitvoering van de RI&E is ondersteunend aan deze twee stappen en het ingezette beleid. Tot slot vindt onderzoek plaats naar de knelpunten bij de totstandkoming van de RI&E, inclusief de rol van betrokken deskundigen. Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek worden zo nodig maatregelen getroffen die gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit van de RI&E.

Programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk

Naast stevige handhaving is ook de inzet op preventie een belangrijk onderdeel van de handavingsketen. Vanuit de middelen voor het Inspectie Control Framework (ICF) is in 2018 het programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk gestart met als doel bij te dragen aan een betere naleving van de regels via preventie. Het programma doet dit door sectoren, brancheorganisaties en bedrijven te stimuleren om vooral zelf initiatief te nemen en zich actief in te zetten voor eerlijk, gezond en veilig werk. Onderdeel van het programma is het vergroten van de kennis en bewustwording ten aanzien van eerlijk, gezond en veilig werk binnen sectoren en bij werkenden. Hierbij kan gedacht worden aan doelgroepen als bijvoorbeeld jongeren, arbeidsmigranten en flexwerkers. Voor het stimuleren en ondersteunen van brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersverenigingen bij preventie is vanuit het programma dit jaar € 600.000 euro aan subsidie beschikbaar gesteld. De subsidieregeling is gepubliceerd in de Staatscourant. Naast financiële ondersteuning biedt het programma ondersteuning door kennis te delen en ervaringen uit te wisselen tussen partijen. Hiervoor worden bijvoorbeeld bijeenkomsten georganiseerd. Zo wordt, zoals hierboven al aangegeven, op 24 juni een bijeenkomst georganiseerd om cao-naleving te bevorderen. Na de zomer wordt in een bijeenkomst aandacht besteed

⁸ Kamerstuk 25 883, nr. 342.

⁹ Kamerstuk 25 883, nr. 340.

aan interventies rond het thema werkdruk. Goede voorbeelden uit de praktijk worden daarnaast ontsloten via het Arboportaal. Het programma verbindt en stimuleert actief samenwerking tussen de verschillende partijen.

Actieteam Goed en Gezond Werken

Het Actieteam Goed en Gezond Werken is in 2016 toegezegd door de toenmalig Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)¹⁰ om een extra impuls te geven aan de aanpak van de oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het Actieteam Goed en Gezond Werken heeft twintig bedrijven begeleid die PSA willen aanpakken maar niet goed weten op welke wijze zij dit het beste kunnen doen. Deze bedrijven zijn in de periode januari tot en met september 2018 ondersteund bij het bepalen van interventies om gedrag en cultuur te veranderen en ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Het gaat hierbij om een experimentele aanpak, waarbij de zgn. actieonderzoekmethode is toegepast.

Inmiddels heeft er een onafhankelijke evaluatie plaatsgevonden, met als centrale vraag of een actieteam een goed beleidsinstrument is en zo ja, onder welke voorwaarden dan en in welke (beleids)context. Uit de evaluatie¹¹ komen een aantal belangrijke punten naar voren:

- De actieteamaanpak is een waardevolle methode voor de aanpak van thema's als werkstress en ongewenst gedrag en voor het realiseren van een positief werkklimaat. Alle betrokkenen vonden unaniem het werken met een actieteam goed en zinvol.
- Met de actieteammethode slagen organisaties er in medewerkers daadwerkelijk in beweging te krijgen en actief te betrekken. Vooral vanwege het multidisciplinaire, actiegerichte karakter en de mogelijkheid voor maatwerk, waardoor verschillende partijen gezamenlijk en van onderaf praktisch aan de slag gaan.
- Niet bij alle twintig organisaties is het werken met een actieteam zonder problemen verlopen. Het werken aan een actieteam kan alleen werkelijke opbrengsten en resultaten opleveren als voldaan wordt aan een aantal bekende organisatorische randvoorwaarden: commitment van het management, goede voorbereiding, inbedding in de organisatie (follow up en borging), voldoende tijd en capaciteit en adequate doorlooptijd en planning.
- Volgens de onderzochte bedrijven is de actieaanpak ook geschikt voor toepassing in andere organisaties en bij andere thema's dan werkstress en ongewenst gedrag waar brede betrokkenheid of brede inspraak van medewerkers wenselijk is.

Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om zelf maatregelen te nemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid in al haar facetten, en te zorgen dat er daadwerkelijk in de bedrijven een cultuurverandering zal plaatsvinden. Uit de hiervoor genoemde evaluatie blijkt dat de actieteamaanpak een goede methode kan zijn voor de aanpak van werkstress en ongewenst gedrag en het realiseren van een positief werkklimaat. Via (sociale) media is deze aanpak breed onder de aanpak gebracht en zal dat de komende tijd nogmaals gebeuren.

¹⁰ Kamerstuk 25 883, nr. 279.

¹¹ Bureau Bartels B.V., Amersfoort, datum 30 april 2019, <https://www.arboportaal.nl/campagnes/actieteam-goed-gezond-werken/documenten/rapport/2019/04/30/beleidsvaluatie-actieteam-goed-en-gezond-werken>.

Zoals in de Kamerbrief Integrale aanpak pesten¹² is aangekondigd, wordt in deze pilot gezien of organisaties door de Inspectie SZW in de toekomst kunnen worden aangezet om achterliggende oorzaken van pesten op het werk – een slecht werkklimaat en een negatieve cultuur – aan te pakken middels een bewezen effectieve interventie. Door bij tien organisaties uit diverse sectoren als de zorg, openbaar vervoer, openbaar bestuur en de ondersteunende/zakelijke dienstverlening een gedrags- en cultuurinterventie te toetsen en door te ontwikkelen, wordt duidelijk of de interventie effectief is en kan worden toegevoegd aan de interventiemix van Inspectie SZW.

Na een verkennende en voorbereidende fase is de eerste organisatie in de pilot cultuur- en gedragsinterventie op het gebied van pesten op het werk in april 2019 van start gegaan. De nadruk ligt nog op de werving van de overige negen organisaties. Met acht organisaties vinden gesprekken plaats waarvan vijf organisaties zich in de afrondende fase voor deelname aan de pilot bevinden. Voorwaarde voor de Inspectie SZW om organisaties aan te zetten het werkklimaat en de cultuur te verbeteren, is dat de beoogde interventie aansluit bij de stand van de wetenschap. Gedurende de looptijd van de pilot zal ten aanzien van de communicatie over de pilot terughoudendheid worden betracht, aangezien de communicatie in zichzelf al de resultaten kan beïnvloeden.

Burn-out

Ongewenst gedrag op de werkvloer kan leiden tot stress, ziekte en uitval. Zoals eerder aan uw Kamer gemeld laat de Arbobalans 2018 zien dat een groot aantal mensen burn-outklachten ervaart als gevolg van hoge taakeisen, een gebrek aan autonomie, ongewenst gedrag op de werkvloer of een combinatie van deze factoren. Zoals reeds toegezegd ontvangt uw Kamer naar verwachting eind 2019 de (tussen)resultaten van een onderzoek naar achterliggende oorzaken van burn-out verschijnselen. Dit betreft een onderzoek naar de oorzaken van burn-out in relatie tot werk-privé omstandigheden onder verschillende risicogroepen en risicosectoren, zoals onderwijs en zorg.

4. Grensoverschrijdend handhaven

De afgelopen jaren zijn er flinke stappen gezet in de Europese Unie om grensoverschrijdende handhaving te versterken. Zo zijn de Handhavingsrichtlijn (2014), het Europees Platform tegen Zwartwerk (2016), de herziening van de Detacheringsrichtlijn (2018) en de Europese Arbeidsautoriteit tot stand gekomen (2019). Dit zijn positieve stappen in het bestrijden van de negatieve effecten van de interne markt.

Europese Arbeidsautoriteit (ELA)

Op 16 april is een akkoord bereikt over de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Het kabinet is voorstander van de oprichting van de ELA. Van het scheppen van een zelfstandige Europese structuur, die zich systematisch gaat bezighouden met coördineren van de samenwerking binnen Europa bij de handhaving van grensoverschrijdende regelingen, gaat naar het oordeel van het kabinet een krachtig signaal uit. De verwachting is dat de oprichting van de ELA ertoe zal leiden dat lidstaten meer en efficiënter met elkaar samenwerken om te komen tot effectievere grensoverschrijdende handhaving. Ook zal de ELA gaan

¹² Kamerstuk 25 883, nr. 279.

bijdragen aan eenduidige en consistente informatievoorziening richting werknemers en werkgevers. Daarnaast kan de ELA gaan bemiddelen bij geschilpunten over de interpretatie van EU-regelgeving op het terrein van grensoverschrijdende arbeid en sociale zekerheid.

De ELA maakt de samenwerking tussen inspecties en andere handhavende instellingen (zoals de Belastingdienst, SVB, UWV) tussen de lidstaten gemakkelijker door te zorgen voor een goede coördinatie op zowel strategisch als operationeel niveau. De verwachting is dat de komst van de ELA het werk van inspecteurs eenvoudiger maakt wanneer zij bij een inspectie te maken krijgen met bedrijven of werknemers die in een andere lidstaat gevestigd zijn of uit een andere lidstaat komen. Ook kan via de ELA meer informatie met andere lidstaten uitgewisseld worden. Deze informatie uit andere lidstaten helpt om frauduleuze praktijken van bedrijven en benadeling van werknemers in Nederland op het spoor te komen en aan te pakken.

De verwachting is dat de ELA haar activiteiten in de tweede helft van 2019 zal kunnen aanvangen en vanaf dat moment geleidelijk haar activiteiten zal opbouwen. Nederland is betrokken bij de voorbereidingen van de oprichting en zal een actieve rol spelen om de Nederlandse prioriteiten daarin te waarborgen. Zo zal Nederland zich gaan inzetten voor een soepele overgang van bestaande activiteiten naar het nieuwe agentschap (waaronder de overgang van het Platform tegen Zwartwerk naar de ELA), een sterke rol voor de nieuw aan te stellen nationale verbindingsofficieren (die bij de ELA komen te werken waardoor ze nauw contact met elkaar hebben) en voor het betrekken van nationale experts om te waarborgen dat het nationaal perspectief wordt meegenomen in de verschillende discussies.

De Inspectie SZW verwacht dat met de komst van de ELA de samenwerking met inspecties in andere lidstaten verder kan worden versterkt en uitgebreid. Het gaat om grensoverschrijdende problematiek rondom arbeid, maar eveneens om het voldoen aan Europese regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. De Raad van Europa en Europol verwachten dat arbeidsuitbuiting nog in omvang zal toenemen vanwege vluchtelingenstromen, flexibilisering en globalisering. Verschillende inspectieprogramma's begeven zich dan ook steeds meer op internationaal terrein.¹³ Het programma Arbeidsuitbuiting van de Inspectie heeft bijvoorbeeld als doel om deze groepen effectiever te beschermen door het verhogen van de meldingsbereidheid en het intensiveren van de nationale en internationale aanpak.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

¹³ Onder meer de programma's: Transport & Logistiek, Uitzendbureaus, Blootstelling gevaarlijke stoffen en Arbeidsuitbuiting.