

Vergaderjaar 2020–2021

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 414

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 juni 2021

Tijdens het algemeen overleg gezond en veilig werken op 11 november 2020 (Kamerstuk 25 883, nr. 400) heeft lid Van Kent (SP) gevraagd naar een reactie op het rapport «Werken op waarde geschat» van het Rathenau Instituut.¹ Bij brief van 18 december 2020 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer geïnformeerd dat getracht wordt voor de zomer reactie op het rapport naar de Kamer te sturen.² Deze brief voorziet in de gevraagde reactie en hiermee is de toezegging aan de Kamer ingevuld.

In het eerste deel van deze brief wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek. Het tweede deel bevat de reactie op het rapport. Tot slot maak ik van de gelegenheid gebruik om u met deze brief te informeren over twee andere toezeggingen, namelijk over nachtwerk en over een onderzoek naar kinderarbeid.

Rathenau rapport «Werken op waarde geschat»

In het rapport verkent het Rathenau Instituut op verzoek van de Vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer, wat de nieuwe mogelijkheden voor het meten, analyseren en feedback geven aan werkenden betekenen voor de kwaliteit van werk. In het rapport is uiteengezet dat er een grote diversiteit aan marktaanbod is voor digitale monitoringstechnologie. Er worden drie categorieën instrumenten onderscheiden: voor het plannen en aannemen, voor het controleren en aansturen, en voor het ondersteunen en ontwikkelen van werkenden.

Het Rathenau Instituut signaleert dat deze diverse digitale instrumenten werkenden nadelig kunnen raken en dat de privacy van werkenden

¹ Rathenau Instituut, «Werken op waarde geschat», 2020, <https://www.rathenau.nl/nl/digitale-samenleving/werken-op-waarde-geschat>.

² Kamerstuk 25 883, nr. 404

hierdoor onder druk kan komen te staan. Ook is de validiteit van de instrumenten soms onvoldoende bewezen. Het Rathenau Instituut constateert dat de instrumenten enerzijds kansen bieden om discriminatie in sollicitatieprocedures te verminderen. Tegelijkertijd blijft het risico op discriminatie bij werving en selectie echter bestaan, omdat het mogelijk is dat digitale selectietools een zekere mate van vooringenomenheid kennen. Daarnaast waarschuwt het Rathenau Instituut dat de onderliggende opvatting dat de mens in data te vangen is, een te beperkt beeld oplevert van wat waardevol werk is.

Als een organisatie te veel oog heeft voor het efficiënt inzetten van werkenden dan kan de inzet van deze middelen leiden tot hoge werkdruk en de professionele autonomie van werkenden beperken. Hierdoor ontstaat het risico dat een verschraving van de waarde van werk optreedt.

Het Rathenau Instituut roept tot slot op tot een brede maatschappelijke en politieke discussie over de wenselijke inzet van monitoringstechnologie en waardevol werk.

Reactie op conclusie rapport

Het Rathenau Instituut levert met dit rapport een belangrijke bijdrage aan het bevorderen van de kennis van digitalisering en werk. Dit rapport maakt duidelijk welke weerslag de verruimde mogelijkheden van monitoring van werkenden kunnen hebben op de kwaliteit van werk. En welke nadelige gevolgen deze kunnen hebben voor werkenden. In het rapport worden ontwikkelingen en problematiek rondom de drie categorieën van monitoringsinstrumenten uiteengezet.³ Ik herken deze problematiek en ik volg de conclusie van het Rathenau Instituut dat monitoringsinstrumenten werkenden/sollicitanten nadelig kunnen raken, zoals het risico van arbeidsmarktdiscriminatie, werkstress en inbreuk op privacy. In deze reactie zal ik toelichten welke rol ik voor de overheid zie bij het voorkomen van deze risico's en welke stappen ik zal ondernemen om ervoor te zorgen dat de maatschappelijke discussie rondom dit thema op gang komt. Waarbij ik ook een belangrijke rol zie voor werkgevers en werknemers. Vervolgens licht ik, meer in detail, toe hoe ik de gesignaleerde ontwikkelingen van het Rathenau Instituut duidt en welke juridische kaders en activiteiten van toezichthouders de maatschappelijke gevolgen van deze ontwikkelingen dienen te ondervangen.

Juridisch kader monitoringsinstrumenten

Er is een wettelijk kader om werkenden te beschermen tegen de nadelige gevolgen van het gebruik van monitoringsinstrumenten. Om het risico op arbeidsmarktdiscriminatie in te perken, mede door wervingsinstrumenten, is het wetsvoorstel «Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» ingediend. Dit voorstel creëert een verplichting voor werkgevers om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie. Verder is de werkgever op grond van de Arbowet verplicht om risico's van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder werkdruk, te voorkomen of te beperken. Voor bedrijven waar dit aan de orde is zal de werkgever indien een monitoringsinstrument een risico van PSA oplevert maatregelen en oplossingen ter preventie van dit arbeidsrisico moeten nemen. Daarnaast zijn er privacyregels ter bescherming van werknemers vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van deze wetgeving. Deze regelgeving biedt een gedegen

³ Drie categorieën monitoringsinstrumenten: voor het plannen en aannemen, voor het controleren en aansturen, en voor het ondersteunen en ontwikkelen van werkenden.

kader om de belangen van werknemers te beschermen doordat er strikte voorwaarden worden gesteld aan de controle van werknemers.

Gesprek faciliteren over de wenselijkheid van monitoring

Ik ondersteun de conclusie van het Rathenau Instituut dat het wenselijk is om een brede maatschappelijke en politieke discussie te voeren over de wenselijke inzet van monitoringstechnologie en waardevol werk. De ontwikkelingen rondom monitoringsinstrumenten gaan snel. Ik zie een rol voor de overheid om hierover met werknemers en werkgevers het gesprek aan te gaan. Dit doet mijn departement in het kader van de tenuitvoerlegging van de Arbovisie 2040 en de bijbehorende Beleidsagenda 2022–2025. Hier ga ik graag nader het gesprek aan over de risico's en kansen van digitalisering op de werkvloer. Aan de hand van de beleidsagenda wordt met stakeholders gewerkt aan een visie over het gebruik van monitoringsinstrumenten zoals het ondersteunen van de gezondheid van werkenden door gebruik van (gevalideerde) wearables door werkenden. Ook wordt onderzocht of meer intensieve vormen van deskundige ondersteuning en (persoonsgerichte) monitoring van de gezondheid van werkenden belangrijke signalen van de schadelijke effecten van stoffen kunnen opvangen. De uitkomsten van het Rathenau rapport kunnen daarnaast worden benut bij het uitwerken van de hoofdlijn «Een flexibel en adaptief arbostelsel en arbobeleid.» van de Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040.⁴ Hier wordt uiteengezet dat er binnen het arbobeleid oog moet zijn voor nieuwe, opkomende risico's en ontwikkelingen.

Rol voor werkgevers en werknemers

Tevens zie ik een rol voor werkgevers en werknemers zelf om het gesprek aan te gaan met platformen en technologieaanbieders over de inzet van data op de werkvloer en een open discussie aan te gaan over wat telt als waardevol werk. Op basis van deze gesprekken kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties bezien of aanvullende instrumenten nodig zijn, bijvoorbeeld in de vorm van handreikingen en gedragscodes. Dit soort initiatieven bieden handvaten voor de praktijk. Het Rathenau Instituut raadt bijvoorbeeld werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers aan om eisen voor validiteit van wervingsinstrumenten vast te leggen in de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP).

Reactie op gesignaleerde ontwikkelingen

In het rapport worden ontwikkelingen en problematiek rondom de drie categorieën van monitoringsinstrumenten uiteengezet.⁵ In het vervolg van deze brief licht ik aan de hand van de gesignaleerde ontwikkelingen de juridische kaders, onderzoeken en activiteiten van de toezichthouders rondom monitoringinstrumenten nader toe.

⁴ In dit traject zet ik de uitgangspunten uiteen voor een toekomstbestendig en effectief arbostelsel en-beleid. Hierover is uw Kamer 15-6-2021 geïnformeerd aan de hand van de Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040 en de adviesaanvraag aan de sociaaleconomische Raad over deze hoofdlijnennotitie. Na ontvangst van het advies van de SER zal het kabinet zijn opvattingen bepalen en de Arbovisie definitief vaststellen (Kamerstuk 25 883, nr. 413).

⁵ Drie categorieën monitoringsinstrumenten: voor het plannen en aannemen, voor het controleren en aansturen, en voor het ondersteunen en ontwikkelen van werkenden.

Aannemen van personeel

Het Rathenau Instituut signaleert dat er systemen op de markt zijn die ondersteunen bij de werving en selectie van kandidaten. Het Rathenau Instituut benadrukt dat met het gebruik weliswaar kan worden beoogd discriminatie tegen te gaan, maar er ook voor kan zorgen dat bestaande vooroordelen worden versterkt. Daarom raadt het Rathenau Instituut aan om toezicht te houden of er sprake is van een eerlijke selectieprocedure, ook als gebruikgemaakt wordt van kunstmatige intelligentie.

Het wetsvoorstel «Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» (Kamerstuk 35 673), richt zich op het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. Dit wetsvoorstel is in december 2020 naar de Kamer verzonden en na het aftreden van het kabinet controversieel verklaard. Dit wetsvoorstel creëert een verplichting voor werkgevers om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie. Ook zorgvuldigheid bij het toepassen van algoritmes is een procedure die moet worden betrokken bij dit werving- en selectiebeleid dat arbeidsmarktdiscriminatie tegen moet gaan. Met dit wetsvoorstel krijgen werkgevers en intermediairs namelijk een vergewisplicht bij het laten uitvoeren van werving en selectie a) door een ander dan de eigen werknemer of het eigen personeel of b) via een geautomatiseerd systeem. Deze vergewisplicht houdt in dat zij zich ervan vergewissen dat ook de ander beschikt over een werkwijze en dat een toegepast geautomatiseerd systeem, voor zover zij redelijkerwijs kunnen beoordelen, geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt. De werkgever moet aantonen hoe hij aan deze vergewisplicht heeft voldaan. De Inspectie SZW krijgt de bevoegdheid om toezicht te houden op de werkwijze van werkgevers en intermediairs bij werving en selectie. Tevens biedt het wetsvoorstel de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen voor arbeidsbemiddeling die tot stand komt met behulp van een website of voor andere vormen van onlinedienstverlening. De eisen uit dit wetsvoorstel zullen per algemene maatregel van bestuur verder worden uitgewerkt. Ook wordt met verschillende onderzoeken inzicht gekregen in concrete mogelijkheden voor werkgevers en intermediairs om de invloed van vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Samen met hen zijn experimenten opgezet.

Eind 2019 is een onderzoek afgerond naar de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij wervings- en selectieprocedures in relatie tot het risico op uitsluiting en discriminatie.⁶ Hierbij is de toenemende rol van recruiters, assessmentbureaus en onlineplatforms bij werving en selectie van personeel van belang. Dit jaar zal een onderzoek naar anoniem solliciteren worden uitgevoerd. Deze ontwikkelingen en kennis worden in beeld gebracht en benut bij het opstellen van hulpinstrumenten voor bedrijven.⁷

Controleren van werkenden

Het Rathenau Instituut signaleert dat als een organisatie te veel oog heeft voor het zo efficiënt mogelijk inzetten van werkenden met behulp van monitoringsinstrumenten, dit kan leiden tot te hoge werkdruk.

⁶ TNO, «Digitale arbeidsmarktdiscriminatie: Inzicht in de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie door inzet van recruitment technologieën in werving en selectie», 2019 (Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1003).

⁷ Voorstel «Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie», MvT, p. 40 (Kamerstuk 35 673, nr. 3).

Ook kan het de professionele autonomie van werkenden beperken. Het Rathenau Instituut raadt daarom aan om toezicht te houden op de toename van werkstress door digitale monitoringstechnologie. Ook vakbonden zijn bezorgd over monitoringsinstrumenten en signaleren dat door het thuiswerken het aantal werknemers dat wordt gemonitord fors toegenomen is.⁸

Op 15 maart 2021 heeft het lid Van Baarle (DENK), het lid Van Kent (SP) en hebben de leden Van Weyenberg en Van Ginneken (beiden D66) vragen gesteld naar aanleiding van het bericht dat er meer «gluurapparatuur» wordt ingezet. Op 16 maart 2021 heeft het lid Maatoug (GroenLinks) hierover ook vragen gesteld. Op 31 mei 2021 (Aanhangsel Handelingen II 2020/21, nrs. 2965, 2966, 2967 en 2968) heb ik u, mede namens de Minister voor Rechtsbescherming, de antwoorden op de gestelde vragen over gluurapparatuur toegezonden. In deze antwoorden benadruk ik dat vertrouwen tussen werkgever en werknemer de basis moet zijn voor een goede arbeidsrelatie. De overheid stelt juridische kaders om de privacy van werkenden te beschermen en werkgevers zijn verplicht zijn zich hieraan te houden. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar dan moet wel voldaan zijn aan de strikte voorwaarden die hieraan in privacywetgeving zijn gesteld. Vaak zijn er ook minder ingrijpende methoden voorhanden om werknemers te controleren. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op ongeoorloofde digitale monitoring en hanteert bij de behandeling van klachten over ongeoorloofde digitale monitoring bij werkenden haar Beleidsregels Prioritering klachtenonderzoek.⁹ ¹⁰ De Autoriteit Persoonsgegevens benadrukt als reactie op het Rathenau rapport dat de inzet van monitoringsoftware een ingrijpende inbreuk op de privacy van werknemers en sollicitanten oplevert en dat werkgever verantwoordelijk is voor een zorgvuldige afweging over de noodzaak van het inzetten van deze instrumenten en ervoor dient te zorgen dat hierover wordt gesproken binnen de organisatie.¹¹ De werkgever dient bij het maken van de afweging van de noodzaak van het inzetten van de instrumenten aandacht te hebben voor de ongelijke (hiërarchische) verhouding tussen werkgever en werknemer/sollicitant waarin het worden onderworpen aan monitoringstechnologieën geen vrije keuze is. Voorkomen dient worden dat werkenden zonder inspraak worden onderworpen aan monitoringsinstrumenten.

Ik deel de constatering van het Rathenau Instituut dat bij inzet van monitoringsinstrumenten aandacht voor werkdruk en autonomie van belang is. Monitoringstechnologieën kunnen de autonomie van werkenden beperken en werkdruk veroorzaken. De werkgever is op basis van de Arbowet verplicht om arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat erop is gericht om PSA, waaronder werkdruk, te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het is belangrijk dat werkgevers zich bewust zijn dat de introductie van nieuwe werkprocessen en technologieën zoals monitoringsinstrumenten kunnen leiden tot een risico van PSA. Werkgevers zijn verplicht om de risico's in kaart te brengen in een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Werkgevers moeten voor een kwalitatieve RI&E actief de actuele risico's nalopen die zich voordoen en hun bevindingen vastleggen in de RI&E en een daarop

⁸ <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurapparatuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd.html>

⁹ https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_prioritering_klachtenonderzoek.pdf

¹⁰ Aanhangsel Handelingen II 2020/21, nrs. 2965, 2966, 2967 en 2968

¹¹ Men dient hierbij niet alleen de Functionaris Gegevensbescherming als interne toezichthouder te betrekken, maar ook de Ondernemingsraad die op grond van de WOR instemmingsrecht heeft op regelingen omtrent de verwerking van persoonsgegevens van werknemers.

gebaseerd plan van aanpak (PvA) maken. Indien een monitoringsinstrument een risico van PSA oplevert binnen de organisatie dan zal de werkgever deze moeten opnemen in de RI&E en maatregelen en oplossingen ter preventie van het arbeidsrisico in het PvA moeten opnemen.

Uit de risicoanalyse van de Inspectie SZW is gebleken dat PSA een substantieel risico is. Om deze reden is in het meerjarenplan 2019–2022 (Bijlage bij Kamerstuk 35 000 XV, nr. 10) van de Inspectie SZW het themaprogramma Psychosociale Arbeidsbelasting opgericht. Het programma Psychosociale Arbeidsbelasting richt zich op het verhogen van het aandeel werkgevers dat PSA aanpakt. Dit doet de Inspectie SZW onder andere door middel van het controleren van de RI&E en het PvA van werkgevers. De aanpak binnen het programma is risicogericht opgezet. Dit betekent dat de selectie van sectoren en organisaties binnen die sectoren gebaseerd is op gesignaleerde risico's bijvoorbeeld op basis van meldingen, signalen en/of wetenschappelijke onderzoeken. De Inspectie SZW zal de gesignaleerde ontwikkelingen en ook de aanbeveling in het rapport meenemen in haar risicoanalyses.

Ondersteunen en ontwikkelen van werkenden

De ontwikkeling die het Rathenau Instituut signaleert is dat er nieuwe technische instrumenten beschikbaar zijn op de markt om de gezondheid van werkenden te meten. Er is onduidelijkheid of het monitoren van gezondheidsgegevens zoals bewegings- en slaappatronen is toegestaan om een gezonde levensstijl te bevorderen. Het Rathenau Instituut heeft aanbevolen om te verhelderen welke gegevens noodzakelijk zijn om te voldoen aan Arbowet.

Het is goed dat werkgevers aan de slag willen met de preventie van werkstress en het bevorderen van een gezonde levensstijl. Het is daarbij belangrijk dat werkgevers bewust zijn dat bij het gebruik van monitoringsinstrumenten ter bevordering van gezonde levensstijl sprake kan zijn van het verwerken van zeer gevoelige informatie, namelijk gezondheidsgegevens van werknemers. Gezondheidsgegevens zijn bijzondere persoonsgegevens. Onder de AVG geldt in beginsel een verbod op verwerking van bijzondere persoonsgegevens tenzij de werkgever zich kan beroepen op een van de uitzonderingsgronden voor dit verbod zoals een wettelijke verplichting. Er is geen wettelijke plicht voor werkgevers om bijzondere persoonsgegevens te verwerken ten behoeve van het bevorderen van de gezonde leefstijl van werknemers. Een gezonde leefstijl erop nahouden is een individuele keuze van de werknemer en staat in beperkte relatie tot de uit te voeren werkzaamheden. De werkgever kan de werknemer wel faciliteren en bewust maken van (het effect van) leefstijl. Er zijn verschillende interventies mogelijk waarbij geen bijzondere persoonsgegevens verwerkt te hoeven worden door de werkgever. Bijvoorbeeld door het vrijblijvend aanbieden van trainingen, coaching of een bedrijfsfitnessabonnement. Ook mag een werkgever een werknemer een wearable (zoals een smartwatch) cadeau doen, zodat deze geheel op eigen initiatief en zonder verplichtingen richting de werkgever aan de slag kan gaan met zijn gezondheid. Op die manier kunnen werkenden regie voeren over hun eigen gezondheid en inzetbaarheid, zonder dat dit de werkgever ontslaat van verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Bij de tenuitvoerlegging van de Arbovisie 2040 en de bijbehorende Beleidsagenda 2022–2025 wordt samen met stakeholders een visie uitgewerkt over de inzet en mogelijkheden van persoonlijke gezondheidsmonitoringstools ter ondersteuning van de gezondheid van werkenden. Een belangrijk uitgangspunt is uiteraard de bescherming van de privacy van de gegevens van de werknemer. Deze aspecten, die ook

genoemd worden in het Rathenau rapport, worden onderzocht en meegenomen bij het uitwerken van de visie.

Daarnaast is het gebruik van biomonitoring en sensing een van de ontwikkelingen die genoemd is in het rapport van het Rathenau Instituut. Dit zijn instrumenten die bij kunnen dragen aan een veiligere werkomgeving en blootstelling aan gevaarlijke stoffen of ongezonde situaties kunnen meten.

Nadelige effecten van blootstelling aan schadelijke stoffen manifesteren zich vaak pas na jaren als de werknemer bijvoorbeeld al elders werkt of gepensioneerd is. Ook zijn schadelijke effecten van stoffen niet altijd vooraf bekend. De (persoonsgerichte) monitoring van de gezondheid van werkenden kan kansen bieden om belangrijke signalen op te vangen. Daarmee kan de werkgever geholpen worden om zijn verplichtingen na te komen en ook de werkenden meer handvatten bieden om de eigen gezondheid te beschermen. Ook hier zijn praktische en ethische vraagstukken aan verbonden. De Staatssecretaris heeft in 2019 de SER verzocht een advies uit te brengen over de mogelijkheden en beperkingen van de inzet van biomonitoring en sensing. De SER heeft gewezen op de ethische aspecten en het belang van werknemers bij bescherming van hun privacy in hun verkenning om biomonitoring en sensing te benutten ten bate van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.¹² Of biomonitoring en sensing een bijdrage kunnen leveren aan gezond en veilig werken zal in hoge mate van de context afhangen. De SER adviseert om bij de inzet van beide middelen in de praktijk vooraf de nodige afwegingen te maken die bijvoorbeeld zien op noodzakelijkheid, effectiviteit, subsidiariteit en proportionaliteit. Toepassing van biomonitoring en sensing vraagt daarnaast om waarborgen voor kwaliteit (betrouwbaarheid metingen, deskundigheid) en voor de bescherming van de privacy van werkenden. Een eerste, gedegen maatschappelijke discussie tussen werkgevers, werknemers en kerndeskundigen heeft met bovengenoemd SER advies als resultaat, een helder beeld geschetst. Bij de tenuitvoerlegging van de Arbovisie 2040 en de bijbehorende Beleidsagenda 2022–2025 wordt samen met stakeholders nader onderzocht of meer intensieve vormen van deskundige ondersteuning en (persoonsgerichte) monitoring van de gezondheid van werkenden belangrijke signalen van de schadelijke effecten van stoffen kunnen opvangen.

Concluderend

Ik dank de onderzoekers van het Rathenau Instituut voor het grondige onderzoek dat zij hebben verricht. De ontwikkelingen op het gebied van meten, analyseren en feedback geven aan werkenden gaan snel. Digitalisering biedt kansen, maar is zelden zonder risico's zoals inbreuk op privacy, toename van werkdruk, afname van autonomie en arbeidsmarkt-discriminatie. Ook heeft het impact op de waarde van werk in het algemeen. Het succesvol benutten van de kansen van digitalisering kan alleen als de maatschappelijke gevolgen voldoende in het oog gehouden worden. Dit rapport is daarbij een belangrijke verkenning. De wettelijke kaders voor monitoringsinstrumenten zijn mijns inziens reeds voldoende voorzien: privacywetgeving en Arbowetgeving bieden kaders en een voorstel voor de wetgeving voor arbeidsmarktdiscriminatie is ingediend bij de Tweede Kamer. De ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Ik zie daarom aanleiding om verder het gesprek aan te gaan over de wenselijkheid van het gebruik van monitoringsinstrumenten met stakeholders in het kader van de Arbovisie en de bijbehorende beleidsagenda 2022–2025.

¹² SER, Advies «Biomonitoring en sensing: gezondheid en privacy op de werkvloer centraal», juni 2020.

Meer specifiek werk ik in dit kader aan een visie over het gebruik van monitoringsinstrumenten zoals het ondersteunen van de gezondheid van werkenden door gebruik van wearables door werkenden en onderzoek ik intensiever gebruik van (bio)monitoring kan worden benut voor het opsporen van de nadelige effecten van gevaarlijke stoffen.

Toezeggingen nachtwerk en kinderarbeid

Hierbij maak ik van de gelegenheid gebruik om uw Kamer tevens te informeren over een gesprek over het werken in nachtdiensten in relatie tot distributiecentra. Dit is door de voormalig Staatssecretaris van SZW aan uw Kamer toegezegd. Het gesprek heeft op 9 december jl. plaatsgevonden met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit de branche en er is gesproken over de optie die bestaat om producten die in de avond zijn besteld de volgende dag al te laten leveren. De gedachte was dat een keuzeknop voor meer opties in bezorging of aflevering op een ander moment soelaas zou kunnen bieden voor spreiding van werkdruk en het werken in de nacht.

Uit het gesprek komt onder meer naar voren dat de sector zich in beginsel richtte op bezorging de volgende dag, maar dat men nu óók kijkt naar diversifiëring in levermomenten die voor de consument beter uitkomen, omdat consumenten dan vaker kiezen voor een later moment waarop ze thuis zijn. De sector geeft aan dat de keuze voor een later levermoment in het pakketvervoer niet leidt tot minder nachtwerk. In de logistieke keten zit namelijk geen tussenopslag. Op het moment dat een zending wordt aangeboden gaat deze een volcontinu proces in. Dat leidt tot een levering binnen gemiddeld 24 uur. Ik acht het niet aan mijn Ministerie om op dit moment op dit punt verder kaderstellend te acteren dan dat de regelgeving ten aanzien van arbeidstijden en gezond en veilig werken op dit moment al doet. De betrokken organisaties uit de sector zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het Kennisplatform nachtwerk. In dit platform vindt in aanwezigheid van wetenschap, praktijk (werkgevers en werknemers) en beleid duiding van de beschikbare kennis plaats, wordt gesproken over problemen in de praktijk en over kennisbehoeftes.

Tot slot informeer ik u graag over de toezegging om een verkenning te doen naar de vereenvoudiging van de regels van kinderarbeid. Naar aanleiding van interne en externe signalen heeft de Inspectie SZW vorig jaar een verkennend onderzoek uitgevoerd naar mogelijke misstanden onder jonge influencers/vloggers in relatie tot de regels voor kinderarbeid. Zoals aangegeven in de brief van 18 december 2020¹³ heb ik samen met de Inspectie ISZW gezien of de handhaving van de regels met betrekking tot kinderarbeid eenvoudiger gemaakt kunnen worden door ook opdrachtgevers verantwoordelijk te maken. De uitkomst van deze verkenning is dat vereenvoudiging complexe (juridische) vragen oproept rondom de definitie van de verantwoordelijke persoon. Dit vraagt om nader onderzoek. Dit onderwerp is zodoende meegenomen in een breder extern onderzoek naar de aard en de omvang van de problematiek rondom kinderarbeid in deze moderne tijd. Het streven is om een tussenrapportage aan de Kamer te melden eind 2021/begin 2022.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹³ Kamerstuk 26 485, nr. 360.