



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

E-mail: [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)

Cc: de staatssecretaris van SZW, mevr. drs. T. van Ark  
de minister van SZW, dhr. drs. W. Koolmees

**Datum**

17 februari 2020

**Ons Kenmerk**

20-017/KJ/RJ/hc

**Betreft / Onderwerp**

FNV inbreng voor AO Gezond en veilig werken 20 februari 2020

**Mobielfnummer**

06 - 33313027

**E-mail contactpersoon**

[renske.jurriëns@fnv.nl](mailto:renske.jurriëns@fnv.nl)

**Bijlage(n)**

-

Geachte Kamerleden,

1,3 miljoen werknemers hebben burn-outklachten. 1,4 miljoen werknemers hebben te maken met ongewenst gedrag op hun werk. Talloze werkgevers overtreden de Arbowet. Het zijn pittige cijfers die vragen om een stevige aanpak. Hoeveel gevaarlijke situaties er op de werkvloer ontstaan door gebruik van alcohol, drugs of medicijnen dat weten we niet. Er zijn geen cijfers beschikbaar. En toch kiest de staatssecretaris voor een buitenproportioneel harde inzet op het gebied van alcohol- drugs- en medicijngebruik (ADM) en een boterzachte aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Wordt het aanstellen van vertrouwenspersonen niet verplicht gesteld en wordt het voor lief genomen dat de talloze bedrijven de Arbowet overtreden en een rommeltje maken van hun arbobeleid.

Op 20 februari aanstaande heeft u een algemeen overleg over gezond en veilig werken. De FNV maakt zich zorgen over de keuzes die dit kabinet maakt en brengt daarom de volgende punten onder uw aandacht.

---

1. Alcohol en drugstesten op de werkvloer (ADM Beleid)

Het afnemen van bloed- en ademtests is een inbreuk op tenminste drie grondrechten: (1) het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer en (2) het recht op lichamelijke integriteit en (3) ook het recht op non-discriminatie kan in het geding zijn. Gegevens over de factor alcohol bij veiligheidsincidenten ontbreken geheel. Dat roept onmiddellijk de vraag op wat zulke ingrijpende maatregelen, als de staatssecretaris voor ogen heeft, rechtvaardigt. Werkgevers moeten er eerst en vooral voor zorgen dat hun preventief beleid op het gebied van veilig en gezond werken, en daarbinnen ook het ADM-beleid, op orde is. Testen op alcohol, drugs en medicijnen voegt dan niets meer toe.

## 2. Evaluatie arbobeleidsagenda en visie arbo 2040

Vanaf 2007 heeft de overheid zich teruggetrokken uit het veld veilig en gezond werken. Normen voor risico's bleven uit en bestaande heldere normen werden geschrapt. Ook voor de grootste ziekmakers, stress en burn-out, bleef heldere wetgeving uit. Een arbobeleidscyclus ontbreekt in verreweg de meeste bedrijven en ook de arbodienstverlening is nauwelijks versterkt. Ook de handhaving liep sinds 2012 forse schade op als gevolg van bezuinigingen, met als gevolg dat Nederland in Europa op de laagste plaats is beland wat betreft aantallen inspecties in bedrijven.

## 3. Psychosociale arbeidsbelasting

Slechts vijf procent van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar maatregelen genomen om PSA aan te pakken. De zachte aanpak van werkdruk en ongewenste omgangsvormen heeft nauwelijks effect gehad. Steeds meer mensen raken opgebrand. Collectieve maatregelen gericht op preventie en een bronaanpak moeten standaard worden. Ook is van het belang om de vertrouwenspersoon verplicht te stellen, de onafhankelijkheid en de kwaliteit te waarborgen.

---

### **Alcohol- en drugstesten op de werkvloer**

#### *Onderbuikgevoelens*

De keuzes van het kabinet lijken gebaseerd op onderbuikgevoelens en een lobby van VNO-NCW en MKB Nederland. Dat kan ook niet anders, want de ernst en omvang van alcohol-, drugs- en medicijngebruik op de werkvloer is onbekend. Werknemers, zeker de werknemers in de BRZO-sector, weten maar al te goed hoe belangrijk het is dat zij hun werk veilig en gezond kunnen uitvoeren. Er overlijden immers jaarlijks 4000 werknemers door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De BZRO-sector zou zich moeten richten op de borging van de materiële integriteit van de installatie, beheersing van procesparameters, veilig (op)starten van processen of werkzaamheden en het plannen, invoeren en gebruiken van veiligheidsmaatregelen.

#### *Drugshonden in de fabriek*

De afgelopen maanden kreeg de FNV verschillende ADM-protocollen van bedrijven onder ogen en vernamen wij van onze leden hoe zij onderworpen worden aan tests. Wij zijn daarvan geschrokken. Enerzijds van het gemak waarmee werkgevers denken boven de wet te staan. Testen is immers verboden. Anderzijds van de totale willekeur. "Meewerken aan een alcoholtest is vrijwillig, maar als je weigert word je geschorst", stond er in één van de protocollen van een grote organisatie. In een ander protocol stond "tests worden afgenomen door een externe". Wie dat is, is totaal onduidelijk. En in de voedingsindustrie zet een grote werkgever drugshonden in bij aanvang van de nachtdienst. De staatssecretaris heeft in haar brief van 16 januari 2020<sup>1</sup> aan uw Kamer laten weten dat zij voornemens is om voorbereidingen te starten om het afnemen van tests op alcohol en drugs op de werkplek in specifieke risicovolle situaties mogelijk te maken. De aanleiding hiervoor is een oproep van VNO-NCW en MKB Nederland om testen mogelijk te maken.

#### *Inbreuk op grondrechten*

De FNV beziet dit initiatief van de staatssecretaris met buitengewoon grote zorg. Het gaat bij bloed- en ademtests om een inbreuk op tenminste drie grondrechten: (1) het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer en (2) het recht op lichamelijke integriteit en (3) ook het recht op non-discriminatie kan in het geding zijn. Een dergelijke inbreuk kan alleen gerechtvaardigd worden door een zeer zwaarwegend belang. Voorts moet zo'n inbreuk de toets op proportionaliteit en subsidiariteit

---

<sup>1</sup> (TK 2019/2020, 25 883, nr. 371)

kunnen doorstaan. Het middel moet bovendien effectief zijn om het te kunnen rechtvaardigen. Op zichzelf is het voorkomen van zeer ernstige veiligheidsrisico's voor derden een doel en belang dat een inbreuk op grondrechten zou kunnen rechtvaardigen. Maar de vraag ligt voor of voor het bereiken van dat doel het afnemen van tests gerechtvaardigd is.

Voor inbreuken op grondrechten is een wettelijke basis nodig. Het aan zo'n inbreuk onderworpen kunnen worden moet voor de betrokkenen voorzienbaar zijn en met diverse waarborgen zijn omkleed. Dat geldt des te meer in een afhankelijkheidsrelatie als die van de werknemer ten opzichte van de werkgever. Het is dan ook niet meer dan vanzelfsprekend dat slechts voor een beperkt aantal beroepen met zeer grote veiligheidsrisico's een dergelijke wettelijke regeling is vastgesteld. Voor beroepen als die van piloot, kraanmachinist, politieagent, vrachtwagenchauffeur en brandweerman geldt dat die met het oog op de veiligheid van personen op het gebied van stabiliteit en waakzaamheid zoveel waarborgen eisen dat uitsluitend maatregelen op grond van een risico-inventarisatie en -evaluatie daarvoor ontoereikend zijn.

#### *Cijfers ADM-incidenten ontbreken*

Opvallend is dat in de brief van de staatssecretaris gegevens over de factor alcohol bij veiligheidsincidenten geheel ontbreken. Dat roept onmiddellijk de vraag op wat zulke ingrijpende maatregelen, als de staatssecretaris voor ogen heeft, rechtvaardigt. De staatssecretaris richt zich ten eerste op de BRZO-sector, omdat de veiligheidsrisico's zich binnen deze sector het meest evident voordoen. Maar uit het rapport de Staat van de Veiligheid BRZO-bedrijven 2018<sup>2</sup> komt naar voren dat deze sector zich op heel andere zaken zou moeten richten, namelijk borging van de materiële integriteit van de installatie, beheersing van procesparameters, veilig (op)starten van processen of werkzaamheden en het plannen, invoeren en gebruiken van veiligheidsmaatregelen.

Werkgevers moeten er eerst en vooral voor zorgen dat hun preventief beleid op het gebied van veilig en gezond werken, en daarbinnen ook het ADM-beleid, op orde is. Daarbij moeten de principes van de arbeidshygiënische strategie worden gevolgd. Uiteraard hebben werknemers daarbij ook hun eigen verantwoordelijkheid. Daartoe zijn werknemers die met gevaarlijke stoffen werken onder meer verplicht de grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht nemen. Zij moeten daartoe in een zodanige lichamelijke en geestelijke toestand zijn en over een zodanige basiskennis beschikken dat zij gevaren kunnen onderkennen en voorkomen. Op plaatsen waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, mogen zij niet roken, eten, drinken, slapen of voedsel bewaren.

Gelet op het voorgaande moeten werkgevers er onder meer op toezien dat zij het juiste personeel aannemen, dat zij hen de vereiste kennis bijbrengen en dat zij erin getraind zijn om signalen te herkennen die wijzen op een zodanige lichamelijke en/of geestelijke toestand, dat de betreffende werknemer niet meer in staat is zijn werk goed te doen. Als werkgevers hun beleid op orde hebben, is aan testen geen enkele behoefte. Mocht de staatssecretaris toch met maatregelen komen om het testen te faciliteren, dan zal de FNV die toetsen aan de bestaande nationale en internationale normen en waarborgen.

#### ***Evaluatie arbobeleidsagenda en visie arbo 2040***

##### *Terugtrekkende overheid*

Vanaf 2007 heeft de overheid zich teruggetrokken uit het beleidsterrein veilig en gezond werken. De ingezette koers van een terughoudende overheid werd in 2012 verder doorgezet. Vereenvoudiging en vermindering van regels waarbij de nadruk lag op doelvoorschriften, grenswaarden en vrijheid aan werkgevers en werknemers om deze doelvoorschriften nader in te vullen vormden de kern van het beleid. Het bleek echter dat veel normen voor risico's uitbleven. Sterker, enkele heldere normen, zoals de verplichting om na twee uur beeldschermwerk tien minuten andersoortig werk of korte pauze in te

---

<sup>2</sup> Staat van de Veiligheid Brzo-bedrijven 2018, Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Justitie en Veiligheid (juli 2019)

lassen, werden uit de wet geschrapt. Ook voor de grootste ziekmakers, stress en burn-out, bleef heldere wetgeving uit.

#### *Nauwelijks oog voor preventie*

De beleidsagenda van 2012 had eveneens als voornemen de arbodienstverlening te versterken. Het onderzoek 'Evaluatie arbobeleidsagenda', ook eerder onderzoek, constateert dat hier weinig van terecht is gekomen; een arbobeleidscyclus ontbreekt in verreweg de meeste bedrijven en verantwoordelijken, van bedrijfsarts tot leidinggevende 'doen maar wat'. Van preventie is eveneens nauwelijks tot geen sprake<sup>3</sup>.

Een ander belangrijk punt uit de beleidsagenda was het vereenvoudigen van het proces van schadevergoeding. De Beleidsonderzoekers concluderen: *"er is de afgelopen jaren uitgebreid gesproken met sociale partners en andere partijen. Dit heeft nog niet geleid tot een effectieve en gedragen oplossing"*. De FNV merkt op dat werkgevers dit dossier op velerlei wijzen hebben getraineerd en er helaas tot op heden geen oplossing is gevonden.

#### *Onder de menselijke maat*

Ook de handhaving liep sinds 2012 forse schade op als gevolg van bezuinigingen, met als gevolg dat Nederland in Europa op de laagste plaats is beland wat betreft aantallen inspecties in bedrijven<sup>4</sup>. Nederland telt jaarlijks 4500 werknemers die vroegtijdig overlijden door werkgerelateerde aandoeningen, jaarlijks 30.000 werknemers die een beroepsziekte oplopen en zo'n 200.000 ernstige ongevallen. Deze cijfers zijn de laatste 15 jaar niet veranderd. De staatssecretaris noemt deze cijfers in haar brief aan de Kamer 'stabiel'. Wat de FNV betreft is dit een stabiele situatie ver onder de menselijke maat.

De staatssecretaris gaat in haar brief ook in op de uitkomsten van het TNO onderzoek 'Arbobeleid in de praktijk' en constateert dat bedrijven vaak geen kennis hebben over hun verantwoordelijkheden en vaak ook niet weten hoe ze de vraagstukken moeten aanpakken. Hierdoor reageren werkgevers vooral op de actualiteit en worden de wettelijke verplichtingen vaak los van elkaar uitgevoerd.

#### *Wettelijke voorschriften grootste bereik*

De jarenlange nadruk op bewustwording, campagnes en voorlichting gaat aan de meeste werkgevers voorbij. Alleen de bedrijven die al het nodige doen zijn geïnteresseerd, de grote rest niet. De uitkomsten van een recent groot Europees onderzoek<sup>5</sup> sluiten hierbij aan met de conclusie 'dat in het MKB wettelijke voorschriften het grootste bereik hebben, aangezien veel MKB ondernemingen niet deelnemen aan vrijwillige regelingen of beleidsmaatregelen'.

### **Psychosociale arbeidsbelasting**

#### *Hoge taakeisen en gebrek aan autonomie*

Belangrijke oorzaken van burn-outklachten zijn een ongezond hoge werkdruk, een gebrek aan autonomie, ongewenst gedrag op de werkvloer en een gebrek aan steun van collega's of leidinggevend. Of een combinatie van deze factoren. Dit zijn factoren waar werkgevers invloed op hebben. Zij kunnen werknemers meer autonomie geven, de werkdruk verlagen, ongewenst gedrag aanpakken en steun bieden. Maar dit doen zij niet. En ook de staatssecretaris kiest ervoor om deze aspecten niet voor het voetlicht te brengen. Zij focust zich op een individuele aanpak gericht op het bestrijden van symptomen.

---

<sup>3</sup> 'Praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's' Cap Gemini december 2017

<sup>4</sup> Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)

<sup>5</sup> Veiligheid en gezondheid bij micro- en kleine ondernemingen in de EU: van beleid naar praktijk, EU-OSHA 2017

In de afgelopen jaren hebben we kunnen zien dat deze aanpak niets uithaalt. Werkgevers nemen geen maatregelen. Slechts vijf procent van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar maatregelen genomen om PSA aan te pakken<sup>6</sup>. En het aantal burn-outgevallen stijgt alleen maar. De FNV roept de staatsecretaris op meer collectieve maatregelen te nemen. Gericht op preventie en met als basis een bronaanpak. Eigenlijk zou in elke RI&E en elke arbocatalogus de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) een plek moeten krijgen.

#### *In tranen*

Scheldpartijen, intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag domineerden jarenlang de werkvloer bij een belangrijke verkoopdivisie van energiebedrijf Vattenfall. Medewerkers lachen een collega uit die buiten in tranen uitbarst. Dat bericht kwam afgelopen week naar buiten. Incidenten zoals bij Vattenfall staan niet op zichzelf. Eén op de zes werknemers krijgt te maken met ongewenst gedrag van collega's of leidinggevend. De maatregelen die de staatsecretaris neemt dragen bij aan bewustwording, maar zij lijkt weinig oog te hebben voor werknemers die geen toegang hebben tot een vertrouwenspersoon en de gevallen waarin vertrouwenspersonen onder druk gezet worden, genoodzaakt zijn hun werk neer te leggen, of ontslagen worden omdat hun begeleiding anders uitpakte dan werkgevers voor ogen hadden.

De FNV pleit dan ook voor een betere bescherming en positie van de vertrouwenspersoon. Het *verplicht stellen van een vertrouwenspersoon* acht de FNV zeer zinvol als er aan meerdere voorwaarden voldaan wordt. De vertrouwenspersoon moet gekozen worden door de werknemers, de vertrouwenspersoon krijgt ontslagbescherming, de vertrouwenspersoon moet opgeleid en bijgeschoold worden aan een gecertificeerd opleidingsinstituut, de vertrouwenspersoon moet goed en makkelijk benaderbaar zijn en de vertrouwenspersoon moet onafhankelijk zijn.

#### **Tot slot: Het roer moet om**

Na ruim 12 jaar stilstand en onacceptabel hoge cijfers rondom beroepsziekten en ongevallen moet het roer om. Het aantal werkgevers dat de afgelopen jaren nauwelijks of geen maatregelen heeft genomen om werkenden te beschermen tegen arbeidsrisico's is te hoog. Er moet een einde komen aan de vrijblijvendheid om wel of geen maatregelen te nemen. De FNV ziet een overheid, met heldere wetgeving, een beleid gebaseerd op cijfers en stevige handhaving, weer graag terug op dit dossier. Richting 2040 is er veel werk te verzetten, de FNV levert daaraan graag een bijdrage.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong  
Vicevoorzitter FNV

---

<sup>6</sup> WEA (TNO)