

VERSLAG

Vergadering:

Datum en tijd:

Donderdag 25 januari 2024, 10.15 uur

Plaats:

SER-kantoor, Den Haag

Aanwezig:

De (plv) leden:

Putters (voorzitter), Arends, De Boer, Den Boer, Dijkhuizen, Dijkstra, Van Eijck, Fortuin, Van Gestel, Gerbrandy, Hasekamp, Van den Heuvel, Van Holstein, Jong, Kroes, Laagland, De Leeuw, Louwaars, Nijpels, Piersma, Smit, Tasma, Van de Ven, Van der Veen, Van Veldhuizen, Vonhof, Van Weegberg, Ter Weel, Weurding Prins (algemeen directeur), Rahman (directiesecretaris), Van Selm (directeur beleid), Arpaci, Van Essen, Devreese, Moaddine, Theodori (verslagen themabespreking aan dialoogtafels), Datema (Communicatie), Van Driel (secretaresse), Kuik en Veldhuizen (audiovisuele ondersteuning), Dirven (notulist)

Secretariaat:

1. Opening en mededelingen

De heer *Putters*, voorzitter, opent de vergadering met een woord van welkom.

Functie elders voor de heer (Youssef) Rahman

Wegens het aanvaarden van een functie elders per 1 februari a.s. is dit de laatste werkdag van de heer Rahman. De voorzitter dankt hem voor zijn steun, ook richting de raad. De heer Rahman heeft altijd met veel zorgzaamheid, betrokkenheid en inhoud de raadsvergaderingen voorbereid.

Met applaus geven ook de raadsleden blijk van hun waardering.

Agenda

De agenda wordt vastgesteld.

Vanwege het openbare karakter worden plenaire vergaderingen gestreamd. Zie hiervoor de volgende link:

<https://www.youtube.com/watch?v=CXiiJGvjL0> .

De vergadering wordt ondersteund met behulp van een PowerPointpresentatie, die is verwerkt in de verslaglegging. De voorlegger en sheets van agendapunt 3 (adviestraject Arbovisie deel 2) zijn overigens al op de SER-website (Raad, raadsvergaderingen, raadsvergadering 25 januari) geplaatst.

2. Vaststellen verslag vergadering 21 december jl. (verslag R/3064)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld met dank aan de notulist, de heer Dirven. Het verslag geeft evenmin aanleiding tot verdere opmerkingen.

3. Tussentijdse bespreking van adviestraject Arbovisie 2040 deel 2 (voorlegger R/3065)

Zoals hiervoor is aangegeven, zijn ook de sheets van de PowerPointpresentatie van dit agendapunt op de SER-website geplaatst. Ook de opleggers met achtergrondinformatie en concrete vragen bij de vier te bespreken thema's uit het vervolgtraject kunnen hier worden gevonden.

De *voorzitter* wijst erop dat eerder is gesproken over een nauwere betrokkenheid van de Raad bij advies- en verkenningstrajecten in het begin van het proces maar ook tussentijds. Vandaag vindt voor de eerste keer een tussentijdse bespreking plaats en wel van het in voorbereiding zijnde advies Arbovisie 2040 deel 2.

Doel is om de betrokken commissie input mee te geven voor haar verdere werkzaamheden. Spreker dankt de commissie voor het al verrichte werk en voorzitter en secretariaat voor hun voorbereidingen ten behoeve van deze vergadering.

3.1 *Introductie door de commissievoorzitter op het vervolgtraject en de opzet van de bespreking vandaag*

De heer *Van Eijck* merkt op dat het belang van veilig en gezond werk evident is. Toch is dat helaas niet automatisch het geval. Zoals uit het advies deel 1 blijkt, wordt nog steeds 5% van de ziektelast in Nederland veroorzaakt door ongezonde arbeidsomstandigheden. In genoemd advies is vastgesteld dat de werkomstandigheden bij Nederlandse bedrijven moeten en kunnen worden verbeterd door: (i) betere handhaving en naleving van de regels, (ii) het meer betrekken van werknemers bij het arbobeleid en (iii) meer aandacht voor preventie.

In deel één kondigde zich aan dat hij nog aan de slag gaat met een aantal complexe vraagstukken die een bredere benadering vragen in deel twee van zijn advies over de Arbovisie 2040. Ook hier ligt de focus op preventie.

Hoewel hierover discussie is geweest met mevrouw Jong in de laatste commissievergadering, stelt de heer van Eijck vast dat het demissionaire kabinet in zijn Arbovisie 2040, met als doel 'nul doden door werk', vrijwel alle aanbevelingen uit het SER-advies deel 1 overneemt.

Doel van de bespreking vandaag is om de raad te informeren en inbreng vanuit de raad op te halen voor het vervolg van de beeldvorming binnen de commissie. De input van de raad voor de complexe vraagstukken uit deel 2 is meer dan welkom.

Wat is de opzet van de bespreking?:

- De heer Van Eijck zal in zijn introductie nog kort ingaan op het bredere kader van het adviestraject en de vier thema's uit het vervolgtraject.
- Mevrouw Piersma, voorzitter van de betrokken werkgroep, geeft een toelichting op de al voorbereide arbeidsrisico's in het licht van toekomstige ontwikkelingen en uitdagingen voor het beleid. Ook de fysieke arbeidsbelasting en de omgang met gevaarlijke stoffen blijven uiteraard de aandacht houden. De problematiek echter van PSA, psychosociale arbeidsbelasting, is een topprioriteit. Het werk van deze werkgroep vormt het uitgangspunt voor de andere werkgroepen.
- Daarna is er kort gelegenheid voor vragen en reacties.
- Vervolgens vindt in vijf groepen aan evenzovele tafels een bespreking plaats van vijf deelterreinen: de bescherming van zzp'ers in het arbostelsel, arbozorg, kwaliteit van werk, herijking en verduidelijking Arbowet en financiële prikkels. Hierbij kunnen de opleggers met achtergrondinformatie en concrete vragen worden betrokken.
- De bespreking wordt beëindigd met een plenaire bespreking, eventuele verdere gedachtewisseling en afronding door de voorzitter.

Het bredere kader

In de afgelopen periode is in de media, onder meer via gesprekken met de heer Putters, veel aandacht gegeven aan de recente (brief)adviezen *Perspectief op brede welvaart in 2040: Bouwen aan de economie van de toekomst* en *Verduurzaming industrie*.

Ongetwijfeld zal ook de aandacht hiervoor ook in de komende periode groot zijn.

Arbeidsomstandigheden vormen een belangrijke dimensie van brede welvaart.

Optimalisatie ervan is een 'no brainer': goede arbeidsomstandigheden zijn vanuit elk perspectief goed voor werkgevers en werknemers en de maatschappij.

De vier thema's van het vervolgadviestraject

- Zoals gezegd, is het thema veilig en gezond werk in de toekomst afgerond. Hierop zal mevrouw Piersma een toelichting geven.
- Een tweede thema dat nog loopt, is de wet- en regelgeving. Daarbij gaat het om de toekomstbestendigheid van het arbeidsstelsel, kwaliteit van werk en de positie van zzp'ers, flexwerkers en opdrachtgevers, mede in het kader van de ketenverantwoordelijkheid, in de wet- en regelgeving.
- Een derde thema, dat nog van start zou moeten gaan, betreft de arbozorg. Hierin gaat het om de inrichting en financiering van de arbozorg om preventie te bevorderen en de versterking van de arbocuratieve samenwerking. Het voorheen aparte thema van de toegankelijkheid van Arbo zorg voor zzp'ers is toegevoegd aan het derde thema.
- Een vierde thema vormen de financiële prikkels. Het gaat hier om de voor- en nadelen om preventie te stimuleren.
Waar én SZW een onderzoek op dit terrein wilde gaan entameren én de commissie het onderwerp nader wilde verkennen, is gisteren met SZW afgesproken om samen een onderzoekstraject op te pakken. Zo zal vanuit de commissie aan een begeleidingscommissie worden deelgenomen en onder meer worden betrokken bij de aanbestedingsprocedure, de onderzoeksvragen en de aan de bevindingen te geven follow up. Een dergelijke gezamenlijke aanpak is redelijk uniek.

De inzet van de commissie is om deel 2 van het advies in juni 2024 af te ronden. De commissie toont zich kortom in inhoud en proces ambitieus en strijdvaardig.

3.2 Toelichting door de werkgroepvoorzitter op het thema *Veilig en gezond werken in de toekomst, opbrengst tot nu toe*

Mevrouw *Piersma* licht toe dat haar werkgroep zich in het kader van de Arbovisie 2040 deel 2 heeft beziggehouden met de relatie tussen arborisico's en ontwikkelingen die we verwachten in de komende 17 jaar.

Achteruitkijken is makkelijker dan vooruitkijken, dus is zij ter inspiratie teruggegaan naar het jaar 2006, 17 jaar geleden. In dat jaar heeft een groepje techneuten een manier gevonden om een kort bericht te sturen naar een groep personen. Ze noemden de software *twtr*, uitgesproken als *twitter*, thans *X* geheten.

We weten nu waar deze uitvinding tot heeft geleid: een social media platform voor korte berichten waar mensen elkaar online uitschelden, cancellen, doxen, tot mensen die zelfmoord plegen naar aanleiding van de berichten. Er zijn veel onverwachte effecten. Een groot big tech-bedrijf heeft enorm veel geld verdiend met de berichten. Hadden de techneuten die *twtr* bedachten de lijst met risico's 17 jaar geleden kunnen voorzien? Neen, natuurlijk niet. Ze hadden indertijd gewoon een goed idee.

Wanneer we vooruitkijkend naar 2040 zullen we opnieuw verrast worden met zaken die eerst een goed idee leken te zijn en in de toekomst onverwachte effecten blijken te hebben.

Daarom heeft de werkgroep in zijn aanpak gekeken naar nu bekende en voorziene arbeidsrisico's en ontwikkelingen. Wanneer we wachten met het maken van beleid totdat ook de nieuwe ontwikkelingen en risico's bekend zijn, zijn we misschien te laat. In die zin wil spreekster de raadsleden een gevoel van urgentie zeker meegeven.

Vijf trends en ontwikkelingen

Op basis van een goed TNO-rapport heeft de werkgroep vijf trends en ontwikkelingen gedetecteerd:

- Technologische ontwikkelingen. Daarover moet nu goed worden nagedacht.
- Ontwikkelingen in de diversiteit van de beroepsbevolking. Wanneer werkenden op de werkvloer bijvoorbeeld niet meer goed verstaan op de werkvloer, kan er een veiligheidsrisico optreden. Dat risico moet dus worden opgelost.
- Flexibele arbeidsrelaties. Gelukkig zijn aan de drie geledingen van de raad vertegenwoordigers van en experts over zzp'ers toegevoegd, zodat ook hierover meer kan worden gezegd.
- Langer doorwerken. Dit impliceert dat werkenden langer blootgesteld zijn aan bepaalde risico's. Wat zijn de effecten van bijvoorbeeld tien jaar langer werken in een situatie waarin blootstelling aan gevaarlijke stoffen plaatsvindt? Ook hierover moet nu al worden nagedacht.
- Ecologische ontwikkelingen (klimaat en biodiversiteit) en ontwikkelingen gekoppeld aan de transitie naar een groene economie. Waar werkenden vroeger misschien 17 dagen buiten in bloedhitte moesten werken, zijn dat binnenkort misschien wel 80 dagen per jaar. Welke risico's zijn hieraan verbonden?

Verschuivingen in werkgerelateerde risico's

- In de maatschappij is een verandering gaande. We werken wel met bijvoorbeeld veiligheidshelmen en -handschoenen, maar we hebben nog niet goed nagedacht over PSA, psychosociale arbeidsbeleidsbelasting (speciale aandacht voor sociale factoren en welzijn op de werkvloer). Voor dit groeiende maatschappelijke probleem zijn nog niet veel antwoorden. De werkgroep beveelt aan niet naar de gehele sociale context te kijken, maar in het beleid wel een horizontale en verticale verbreding te kiezen. Hoe lang zijn mensen aan het werk, wat nemen ze mee naar het werk en wat is hun beleving van werk? Spreekster is zo meteen gespreksleider aan de tafel waarover de kwaliteit van arbeid wordt gesproken. PSA is hier een belangrijk onderwerp. Maar dat zal waarschijnlijk ook het geval zijn voor de tafels die zich buigen over de arbozorg en de financiële prikkels.
- Zittend werk en beeldschermwerk nemen toe. Veel mensen kijken voor hun werk op beeldschermen. Hoe gaan we met zittend werk om? Zitten is het nieuwe roken. Hoe gaan we hier met de kwaliteit van werk om en hoe kunnen we die beter invullen?
In een recent onderzoek met huisartsen bleken zij 80% van hun tijd van een consult te besteden aan administratie en 20% van de tijd met de patiënt te praten voor een diagnose. Vraag was wat zij zouden doen wanneer het werk voor 80% geautomatiseerd kon worden. Het antwoord was niet dat de huisarts meer tijd aan de patiënt zou besteden, maar dat hij/zij meer aan de administratie zou gaan doen.
- Zoals eerder gezegd, blijven de langetermijneffecten van langdurige blootstelling aan stoffen een belangrijk risico.
- De toename van risico's gerelateerd aan klimaatverandering en veranderingen in de biodiversiteit en aan de transitie naar een groene economie. Wat kunnen we hieraan gaan doen?

Aanzet tot conclusies en aanbevelingen

- De verschillende trends en werkgerelateerde risico's van uiteenlopende aard hebben een verschillende mate van zekerheid/voorspelbaarheid, maar ook met onderlinge samenhang.
- Een aantal risico's is al wel bekend, bijvoorbeeld als het gaat om de diversiteit in de arbeidsrelatie en veranderende werkpatronen. De Commissie Digitale transitie heeft de opdracht gekregen om zich te buigen over de toekomst van werk in het kader van AI en digitalisering. In de werkgroep is bekeken wat de trends en risico's gaan betekenen en is bepleit om prioriteit te geven aan:
 - PSA met inzet op integraal beleid gericht op het warborgen/vergroten van de kwaliteit van de arbeid.
 - Arbozorg met inzet op het verbreden van de toegankelijkheid voor alle werkenden, inclusief zzp'ers en arbeidsmigranten, en het verbreden van de preventieve werking. Moet er in het beleid meer accent op vereenvoudiging van de wet- en regelgeving worden gelegd, moet er meer aan handhaving worden gedaan, is nieuwe wet- en regelgeving nodig?
 - Diversiteit met inzet op beleid dat rekening houdt met de diversiteit binnen de beroepsbevolking. Zoals gezegd, geldt dat ook voor de diversiteit binnen de arbeidsrelatie en voor veranderende werkpatronen.
 - De trends en risico's vragen om adaptief beleid, vroege signalering, het stellen van prioriteiten en het hanteren van een breed perspectief.
- In algemene zin beveelt de werkgroep aan dat trends en risico's vragen om vroege signalering en adaptief beleid. Wanneer er nieuwe ontwikkelingen en onvoorziene risico's ontstaan, moet daarop direct met beleid kunnen worden geacteerd. Dat is lastig en hierover zou vandaag in een breed perspectief kunnen worden gediscussieerd.

De werkgroep heeft dus nog geen antwoorden, maar alleen prioriteiten gegeven. Doe wat je nu moet doen, zorg voor adaptief beleid en vooral geef aandacht aan PSA.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering voor deze toelichting.

3.3 Vragen en reacties naar aanleiding van de toelichting van mevrouw Piersma

Mevrouw *Jong*, tevens commissielid, roept de raadsleden aan iedere tafel op om bij te dragen aan een feministisch arbobeleid. Het zit haar dwars dat alle psychosociale arbeidsbelasting in PSA op één hoop wordt gegooid. Er is indertijd voor gekozen om ook (seksueel) grensoverschrijdend gedrag onder PSA te laten vallen, omdat het mannen ook overkomt. Dat is ook zo, maar daarmee hebben we de vrouwenzaak in SER-verband wel verloochend. Het voorliggende adviestraject is een kans om dit recht te zetten. Het arbobeleid is thans gestoeld op een witte man van 70 kilo. De grenswaarden voor gevaarlijke stoffen en tilbelasting zijn op mannen afgestemd. Dat geldt uiteraard ook voor mensen met een andere culturele achtergrond.

De heer *Van Eijck* sluit zich erbij aan dat rekening moet worden gehouden met (grotere) diversiteit in het adviestraject. Eerder is van FNV-zijde een inventarisatie van allerlei problemen in de arbowet- en regelgeving gegeven. Zo kunnen vrouwen niet altijd bij de pedalen in een vrachtauto of niet-passende bedrijfskleding moeten dragen. Soms gaat een deur voor donkere mensen niet open, omdat dat niet wordt herkend.

Mevrouw *Piersma* bevestigt dat juist die diversiteit is bekeken door de werkgroep. Zo wordt letterlijk de norm van de witte man van 70 kilo en vaak 50plus genoemd.

Ook voor de doelgroep jongeren wil spreekster een lans breken. De Arbovisie heeft een perspectief van 2040 en de meeste raadsleden zijn dan al met pensioen. Daarom is het belangrijk vooral de jongeren bij de verdere gesprekken te betrekken.

De heer *Louwaars* vraagt waar PSA en de A van arbeidsbelasting of aandoeningen precies voor staat.

Mevrouw *Piersma* licht toe dat de werkgroep trends en arbeidsrisico's heeft bekeken. PSA, psychosociale arbeidsbelasting, heeft betrekking op de sociale omstandigheid van werk waardoor mensen goed kunnen (blijven) functioneren en gezond kunnen (blijven) werken. Daarbij wordt ook de feministische invalshoek en de invalshoek van jongeren betrokken.

In het besef dat de psychosociale omstandigheden van mensen, aldus de heer *Louwaars*, net zoveel verband houden met andere zaken dan met werk.

Mevrouw *Piersma* bevestigt dat dit één van de discussiepunten is. Gechargeerd, mensen komen 'doorgesnoven op het werk' en 'zijn al depressief voordat ze een baan accepteren'. Neen, dit gaat over de verantwoordelijkheden in het kader van de arbeidsomstandigheden en alles wat werkgerelateerd met de sociale omgeving te maken heeft.

De heer *Van Veldhuizen* mist in de verschuivingen (trends) in werkgerelateerde risico's de 24/7-cultuur, die naar zijn mening een grote veroorzaker is van psychosociale druk. Hij constateert dat de 24/7-cultuur steeds sterker wordt, waarbij de dimensie Profit, één van de drie dimensies van brede welvaart, prioriteit heeft.

Mevrouw *Piersma* bevestigt dat hierbij vraagtekens zijn geplaatst in het advies over brede welvaart. Zij merkt op dat de 24/7-cultuur hoort bij de huidige tijdgeest en niet zozeer een trend voor de toekomst. Zo verwachten mensen dat een besteld pakje binnen 2 uur wordt bezorgd. Uiteraard heeft dat consequenties voor de mensen die in dat verband werk moeten verrichten. Wel kan naar de toekomst kijkend, worden bekeken hoe we willen omgaan met de 24/7-druk.

De heer *Van Eijck* had de indruk dat de heer Van Veldhuizen het probleem wilde benoemen dat mensen 24 uur per dag bereikbaar en beschikbaar moeten zijn. Zeker bij jongeren wordt dit als zeer stressvol ervaren en hij hoopt dat hiervoor veel aandacht is in de werkgevers-/werknemerrelatie.

Het 24/7 aan staan is volgens de *voorzitter* op veel gebieden aan de orde: privé, bij sociale activiteiten. In de gesprekken aan de tafels is het interessant om te kijken wat wel en niet werkgerelateerd is.

Verder zijn er op dit moment geen vragen of reacties. Daarmee wordt dit onderdeel van de bespreking afgerond.

3.4 Gesprekken aan de vijf dialoogtafels

In de komende 35 minuten het komende uur vinden gesprekken plaats aan vijf dialoogtafels: (i)

- Bescherming zzp'ers in het arbostelsel, geleid door mevrouw Van Dijkhuizen.
- Arbozorg (de financiering ervan en de wijze waarop deze is verankerd in de wet- en regelgeving), geleid door mevrouw Van Gestel.
- Kwaliteit van werk, geleid door de heer Dekker.
- Herijking en verduidelijking Arbowet, geleid door mevrouw Laagland.

– Financiële prikkels, geleid door de heer Ter Weel.

De (plv.) leden zijn vooraf verdeeld over de vijf tafels. Ook mevrouw Prins en mevrouw Van Selm volgen ieder een tafel.

Zoals eerder aangegeven, zijn de opleggers en concrete vragen ten behoeve van deze gesprekken op de SER-website geplaatst. Korte verslagen van de gesprekken aan de vijf tafels zijn in een bijlage bij dit verslag opgenomen. De betrokken rapporteurs zijn secretariaatsmedewerkers.

3.5 Plenaire terugkoppeling van de belangrijkste bevindingen/conclusies van de vijf tafels

De heer Van Eijck treedt op als moderator.

Vanuit de tafel voor het thema Arbozorg

Mevrouw *Van Gestel* laat weten dat er van alles is besproken.

Preventie kreeg een sterke nadruk en heeft voor deze tafel hoge prioriteit. Wel was er discussie over de vraag waarop een arbeidsorganisatie wel en geen grip heeft. Zaken als werkdruk en administratieve belasting kunnen tot uitval van medewerkers leiden en daaraan zouden arbeidsorganisaties meer kunnen doen. Een deel van de oorzaken van uitval ligt echter buiten het werk en dan wordt het moeilijker. Vooral de combinatie van privé- en werkdruk kan de 'laatste druppel in de emmer' van belastbaarheid zijn. In ieder geval moet PSA genuanceerd worden bekeken. Ook zou het beter onderzocht moeten worden.

Bijzondere aandacht daarbij is gevraagd voor jongeren. Juist de jongeren leven in een onzekerdere wereld als waarin de meeste van ons zijn opgegroeid: zij weten niet of het lukt om een vast contract te krijgen, of ze woonruimte vinden of vaak moeten verhuizen. In dat opzicht staat er veel druk op jongeren en leggen ze die zichzelf ook op om 'in de race te blijven' en niet uit te vallen. Alleen al die druk leidt ertoe dat zij 24/7 aan willen staan. Niet alleen op het werk, maar ook in de privésfeer. De 24/7-cultuur moeten we met elkaar blijven benoemen en zij hoopt dat we de jongere generatie in die zin een beetje kunnen kalmeren.

Er is ook over oplossingen gepraat.

De helft van het aantal bedrijven past het verplichte instrument risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet toe; een belangrijk deel van de overige bedrijven brengt niet alle risico's in kaart met dit instrument. Hier moet dus iets gebeuren: gaan we nog langer inzetten op communicatie- en verleidingscampagnes of gaan we hierop ook meer handhaven? Bij handhaven hoort ook dat een bedrijf bestraft kan worden wanneer het niet of niet volledig aan zijn verplichtingen voldoet. De raadsleden aan haar tafel voelden daar wel voor.

Anderzijds moet dat wel samengaan met een effectieve RI&E. Kan bijvoorbeeld het mkb goed werken met dit instrument? Wordt het vooral als administratieve verplichting gezien of als startpunt voor concreet beleid in het bedrijf? Zonder dit laatste, zou uitsluitend een hoger gebruik van dit instrument zinloos zijn.

Gezamenlijke conclusie is dat zelfregulering in dit geval helaas niet de oplossing kan zijn. We moeten echt aan de slag met maatregelen die zelfregulering ondersteunen en bevorderen.

De heer *Van Eijck* verwacht dat de RI&E op meerdere tafels is besproken. Er is irritatie over het feit dat dit instrument, net als overigens de medezeggenschapsverplichtingen, niet in elke arbeidsorganisatie is verankerd zoals dit is bedoeld.

Vanuit de tafel voor het thema Herijking en verduidelijking Arbowet

Mevrouw *Laagland* meldt dat als eerste het onderwerp PSA is uitgediept. In hoofdstuk 2 van de Arbowet is vastgelegd dat PSA een verantwoordelijkheid is voor de werkgever.

Moeten we in de wet nader concretiseren wat daaronder wordt verstaan? Conclusie is dat daarmee moet worden opgepast, met name in het kader van de digitalisering. Een werkgever kan medewerkers voorhouden dat zij in hun eigen tijd bijvoorbeeld geen werkmails meer moeten lezen en beantwoorden. Maar medewerkers nemen hun privémobiel mee naar het werk en krijgen berichtjes van bijvoorbeeld Marktplaats. Zijn die dan ook niet meer geoorloofd?

PSA is ook sterk gerelateerd aan de persoon en hoe iemand als persoon is: een vrouw heeft andere risico's dan een man, jongeren hebben andere risico's dan ouderen. Daarom beveelt deze tafel om in de Arbowetgeving die risico's te specifiek te gaan omschrijven.

Het is verder ingewikkeld wie welke verantwoordelijkheid waarin heeft. Een goede discussie dat niet alles bij de werkgever dan wel de werknemer wordt gelegd, is hier nodig. Waar zit de balans? Aan haar tafel is geprobeerd die discussie te voeren en deze heeft zij als constructief ervaren. Daarom is het goed om die discussie mee te nemen naar het vervolgtraject.

In dit verband is er ook op gewezen dat de Arbowetgeving stoelt op wetgeving in de Scandinavische landen. Zou het niet interessant kunnen zijn om in het vervolgtraject een rechtsvergelijking te betrekken: hoe gaan andere landen met PSA gaan, tegen welke knelpunten zij aanlopen en welke oplossingen zij daarvoor hebben gevonden, waarmee we in Nederland misschien ons voordeel kunnen doen.

Haar tafel heeft vervolgens het onderwerp zzp besproken. De bepalingen in hoofdstuk 2 van de Arbowet terzake van PSA zijn niet op zzp'ers van toepassing. De wetgever heeft expliciet vastgelegd dat ook zzp'ers die ook zij aan zij werken met werknemers op dezelfde arbeidsvloer niet onder de reikwijdte van hoofdstuk 2 van de Arbowet vallen. Dit zou wel het geval moeten zijn. Haar tafel ziet geen rechtvaardiging om zzp'ers die op de werkvloer zij aan zij met werknemers werken uit te sluiten van hoofdstuk 2 van de Arbowet. Daarbij komt dat een aantal zzp'ers naar verwachting schijnzelfstandigen zullen zijn. Verder is het voor een werkgever/opdrachtgever ook lastig is om in de situatie van zowel zzp'ers als werknemers op dezelfde werkvloer zzp'ers uit te sluiten van de bescherming van de Arbowet als het gaat om PSA. Het zou misschien veel eenvoudiger zijn dat de werkgever, die controle kan uitoefenen op die arbeidsplaats, ook een bepaalde verantwoordelijkheid heeft voor zzp'ers in het kader van PSA.

Het opdrachtgeverschap in het kader van de ketenverantwoordelijkheid is ingewikkelder. Hierbij moet worden gedacht aan een opdrachtgever die aan een ander bedrijf een opdracht verleent en het werk wordt uitgevoerd door werknemers van de opdrachtnemer (contracting). Ook hier zou de vraag kunnen worden gesteld of hier ook niet een bepaalde verantwoordelijkheid in het kader van PSA bij de opdrachtgever zou moeten rusten, bijvoorbeeld door in de aanbesteding ook normen op te nemen dat het werk zonder teveel werkstress en werkdruk kan worden uitgevoerd. Op zich voelde haar tafel hier wel voor. In het contract kan de opdrachtgever uitspreken dat er in zijn bedrijf geen hoge werkdruk is, er niet wordt gepest en hierop goed zal toezien. Vraag was wel hoe dit ooit in de praktijk kan worden gecontroleerd? Een dergelijk contract zal in de praktijk snel alleen een 'afvinklijstje' worden. De opdrachtgever zou in die situatie bijvoorbeeld ook werkelijk medewerkertevredenheidonderzoek moeten verrichten onder de medewerkers van de opdrachtnemer.

Een laatste gesprekspunt was het kader van de handhaving. Ook hier is geconcludeerd dat gewaakt moet worden voor te specifieke regelgeving. Indertijd is bewust gekozen voor de vorm van kaderwetgeving ten aanzien van de Arbowet. Ieder bedrijf is anders en hoe specifiekere regelgeving wordt gemaakt, zal dat kader snel niet meer passen. Werkgevers met een klein aantal, bijvoorbeeld vijf-zes, werknemers weten met te specifieke regelgeving niet meer waar ze moeten beginnen. Dergelijke werkgevers moet een bepaalde vrijheid worden gegeven om bijvoorbeeld een RI&E zodanig in te vullen

dat deze past bij hun bedrijf. Dit zou ook een manier kunnen zijn om deze groep van bedrijven te stimuleren een RI&E toe te passen. In de praktijk is er nu veel onzekerheid bij kleinere werkgevers: wat is PSA precies, hoe ver moet je hierin gaan, moet je ook vragen wat er privé bij de werknemers speelt? Hierin kan veel winst worden gehaald.

De heer *Van Eijck* vindt de bevindingen van deze tafel waardevol om mee te nemen.

Vanuit de tafel voor het thema Financiële prikkels

De heer *Ter Weel* geeft aan dat aan deze tafel een geanimeerd gesprek is gevoerd.

De eerste vraag was of de problematiek ten aanzien van onderinvestering in preventies werd herkend. Dit is het geval.

Het gesprek is vervolgens langs drie lijnen gevoerd: het hoe, het wie en het wat? Met deze concretisering wil de tafel de vervolgadvisering op dit thema verder helpen.

Bij het hoe van financiële prikkels denk je snel aan normeren en beprijzen.

In de eerste plaats is de vormgeving dan belangrijk. Zo bevat blusschuim bepaalde gevaarlijke stoffen en daar past normering bij. Maar er zijn ook nieuwe risico's, zoals wellicht PSA, waarvan nog weinig bekend is. Ook is niet bekend of dergelijke risico's uitsluitend een gevolg is van de werksituatie. Dergelijke risico's vragen dan om een helder kader en het verdient aanbeveling dat het vervolgadviserend kader dit kader dan ook geeft.

In de tweede plaats komt preventie niet van de grond in een private markt, omdat de kosten en baten niet aan dezelfde organisatie/persoon toevallen. Vaak moet een werkgever bepaalde investeringen doen in preventie, waarvan de werknemer de baten heeft en ze zijn vaak tijdinconsistent: een werknemer verricht bijvoorbeeld nu gevaarlijk werk, maar ondervindt hiervan pas jaren later de lasten, bijvoorbeeld wanneer de werknemer bij een andere werkgever werkt of met pensioen is. Dit maakt het moeilijk om hiervoor een private verzekering in de markt te regelen, wat op zich wel kan. Een collectieve verzekering ligt dan meer voor de hand.

Bij de wie-vraag kunnen we constateren dat er ook op het terrein van preventie al veel goed gaat in Nederland, maar het kan nog beter. Het begint met het goede gesprek: wat zijn de wederzijdse verwachtingen van de werkgever en werknemer c.q. opdrachtgever en zzp'er. Het vraagt ook meer adaptief vermogen: we weten vaak wel wat het risico is, zoals bij long-Covid het geval is, maar dan duurt het nog een aantal jaren voordat we met een oplossing komen. Een snellere cyclus van onderzoek naar handelen zou op zijn plaats zijn.

Bij de wat-vraag is een aantal observaties van belang.

- Bij preventie begint het bij het voorkomen van verzuim. Dat kan op de werkplek, door het aanbieden van producten en diensten, door goede voorlichting en door prikkels, zoals premiedifferentiatie of een bonus-malussysteem dat aan de werkgever kan worden opgelegd. De werkgever is dan niet een soort schuldige voor per definitie alle problemen, maar het 'haakje' waarlangs je meer preventie via verzekeringen kunt regelen.
- Verzekeringen zijn nu vaak ex post: iemand wordt ziek en dan ontstaat een naar aansprakelijkheidstraject. Dit zou ook aan de voorkant kunnen worden geregeld door werkgever een verplichte, directe verzekering op te leggen. De rol van de verzekeraar is dan om uitval te komen: de verzekeraar heeft een prikkel om de schadelast te beperken. Daarvoor moet dan een markt worden ingericht, waarbij de concurrentie op een minder of meer verstandige manier kan worden vormgegeven. Daar ligt ook een oproep aan de commissie en werkgroepen om daarover in het vervolgtraject na te denken. Het nadeel van een ex ante

verzekering is dat de ziektelast mogelijk wel stijgt, maar daarmee moet dan maar worden geleefd.

- Instrumenten voor het bevorderen van preventie moeten ook effectief zijn. Zo is eerder al het instrument RI&E genoemd en is geconstateerd dat dit instrument te weinig wordt gehandhaafd. Dit moet dus wel gaan gebeuren. Dat kan worden gekoppeld aan arbodienstverlening/bedrijfsarts, in die zin dat een werkgever pas een contract met de arbodienstverlener/bedrijfsarts kan worden afgesproken, wanneer deze een (actuele) RI&E heeft, een verzuimverzekering heeft e.d. of algemener gezegd, gekoppeld aan een pakket maatregelen om de preventie te bevorderen.
- De RI&E zou realistischer en effectiever kunnen zijn. Voor zover daaraan een verplicht plan van aanpak is gekoppeld, kan dit een goed gesprek tussen directie en OR opleveren over effectieve maatregelen voor het bedrijf in kwestie.

Ook voor de inbreng vanuit deze tafel spreekt de heer *Van Eijck* graag zijn waardering uit. Voor dit thema wordt overigens aan een expertbijeenkomst gedacht en hij hoopt dat ook van de zijde van verzekeraars zal worden meegedacht aan een nadere uitwerking van de door de heer Ter Weel genoemde suggesties.

Vanuit de tafel voor het thema Kwaliteit van werk

Mevrouw *Piersma* heeft zojuist een toelichting over toekomstige trends en arbeidsrisico's gegeven.

Haar tafelgenoten wilde echter kwijt dat werk leuk is en dat we moeten kijken naar de kwaliteit van werk. Je werkt omdat (i) het leuk is (zingeving) of (ii) je er geld voor krijgt. In de praktijk is natuurlijk sprake van een mix van beloning en zingeving, maar ook tussen privé en werk. Mevrouw Laagland merkte al op dat je op je werk online wilt zijn om bijvoorbeeld even contact te hebben met je kinderen. Verder moeten mensen steeds meer mantelzorg doen.

Werk in de zin van productiviteit en de kwaliteit van werk zijn in de basis een contract tussen werkgever en werknemer. In die zin is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid en dat vraagt een andere mindset om te kijken naar werk en kwaliteit van werk. Zorg voor een realistische kijk dat mensen in de toekomst met elkaar aan het werk zijn en op de werkvloer moet de werkgever ook geïnteresseerd zijn in de privésituatie van werknemers, bijvoorbeeld om van hun interesse blijk te geven ("Heeft je zoon gewonnen met voetbal?") en om afspraken te maken over de combineerbaarheid van werk en privé. Die interesse naar elkaar toe op de werkvloer maakt dat werk leuk is.

Sommige zaken moeten ook geregeld zijn: een goede internetverbinding e.d. Ook dat is onderdeel van de onderlinge afspraken. Belangrijker dan wetgeving of financiële prikkels is die gezamenlijke verantwoordelijkheid en het gezamenlijke gesprek.

De heer *Van Eijck* vindt het mooi dat ook de positieve dimensie van werk wordt geduïd.

Vanuit de tafel voor het thema Bescherming zzp'ers in het arbostelsel

Mevrouw *Dijkhuizen* licht toe dat aan haar tafel een open en constructieve dialoog is gevoerd.

Doel is de bescherming van zzp'ers in het arbostelsel. Ook mevrouw Laagland is hierop al ingegaan.

Vervolgens is besproken waar het probleem zit. Zo ervaren zzp'ers veel psychologische druk, het gevoel dat je 24/7 beschikbaar en bereikbaar moet zijn, maar ook fysieke risico's en veiligheidsrisico's.

Ook bij zzp'ers is er veel onwetendheid: welke verantwoordelijkheid heb je, kun je met klachten naar het reguliere circuit of kun je via je opdrachtgever naar de arbo-arts.

Enkele aangrijpingspunten voor verbetering:

- Een suggestie voor de RI&E is om hierin een apart onderdeel c.q. een aparte paragraaf op te nemen over de positie van de zzp'ers in de betrokken arbeidsorganisatie. Wellicht kan de medezeggenschap hierin ook een rol vervullen en meer aandacht voor de zzp'ers in de eigen organisatie hebben.
- In de Arbeidstijdenwet wordt niets gezegd over zzp'ers en hiernaar zou nog eens kunnen worden gekeken.
- De Arbowet bevat een aantal onderdelen waar wel aandacht is voor zzp'ers, in andere onderdelen niet. Ook hiernaar kan nader worden gekeken.
- Wanneer we meer aandacht voor zzp'ers moeten hebben in het beleid, is het probleem dat de diversiteit in die groep zeer groot is, ook in het soort werk dat wordt verricht en de daaraan verbonden risico's. Het lukte niet om persona's te definiëren. Suggestie voor de commissie en mogelijk ook een rol voor haar tafelgenoten is om ook daarbij nader stil te staan.
- Wanneer een opdrachtgever een contract sluit met één of meerdere zzp'ers kan in dit contract ook worden vermeld welke voorzieningen er voor hem/haar/hen zijn als het gaat om preventieve of curatieve klachten.
- Aan de tafel is nog niet veel stilgestaan bij het verbeteren van de preventie. Dit zou haar tafel graag in een vervolg nog willen bespreken.
- Datzelfde geldt voor de fundamentele vraag hoever moet worden gegaan in de bescherming van zzp'ers in het kader van hun ondernemerschap.

De heer *Van Eijck* zou willen concluderen dat een inhoudelijke betrokkenheid van de raad bij de aanvang van een advies- of verkenningstraject werkt en navolging verdient. Met de verkregen input is weer een grote stap gezet in de uitwerking van de verschillende thema's, waarmee de commissie en haar werkgroepen hun voordeel kunnen doen.

De *voorzitter* sluit zich erbij aan dat een rijke opbrengst is verkregen en dat een gesprek als vandaag bij ieder advies- of verkenningstraject wenselijk is.

3.5 Verdere opmerkingen en gedachtewisseling

Mevrouw *Van de Ven* constateert dat vanuit een aantal tafels is aangegeven dat er nog weinig bekend zou zijn over psychosociale arbeidsbelasting. Volgens haar is er juist heel veel informatie. Vanaf de jaren '60 uit de vorige eeuw zijn allerlei studies verricht naar de vraag wanneer mensen hun werk als waardevol ervaren, wat werkgevers kunnen doen om dit te verbeteren en wat mensen zelf kunnen doen.

De *voorzitter* sluit zich hierbij aan.

Hij stelt nogmaals vast dat in de gegeven input allerlei dimensies aan bod zijn gekomen. Zo zijn er inhoudelijke reflecties gegeven over werk en gezondheid en de suggestie hieraan mogelijk meer aanscherping te geven. Het gaat om arbeidsrelaties en typen contracten en de juridische inzichtelijkheid. Hoewel hij dit nu minder heeft gehoord vanuit de tafels, is er ook een relatie met de regel- en administratieve druk. Zijn de regels en instrumenten, waaronder de RI&E, uitvoerbaar en behapbaar en hoe kan dit beter worden ondersteund?

Spreker gaat ervan uit dat de commissie en de werkgroepen, waarin de drie geledingen ook meedoen, de input goed zal wegen en zal betrekken in de verdere werkzaamheden.

Wanneer in het vervolg op specifieke onderdelen, zoals de positie van de zzp'er, behoefte is om nader in gesprek te gaan met een aantal raadsleden dat vandaag aan de besprekingen heeft deelgenomen, zou dit ook moeten gebeuren.

Zoals de heer Van Eijck heeft toegelicht kan de expertise van de raadsleden mogelijk ook worden benut voor de voorziene expertsessies.

Hiermee rondt hij de bespreking af. Hij wenst de commissie en werkgroepen veel succes met de verdere voorbereiding van het vervolgadvis. Ook dankt hij mevrouw Theodori en haar team secretariaatsmedewerkers voor de voorbereiding van de raadsvergadering vandaag.

4. Actualiteiten

De *voorzitter* constateert dat het belangrijk is geweest dat de SER via een aantal (brief)adviezen, vanuit een breed welvaartspectief, signalen heeft afgegeven aan de politiek en de samenleving over zaken als goed werk, het verdienenvermogen van Nederland en de verduurzaming van de industrie.

In hun eigen communicatie versterken sociale partners die signalen en hij roept hen op dat te blijven doen. Op die manier wordt ook duidelijk hoe de polder over een aantal belangrijke maatschappelijke vraagstukken denkt.

Ook is in de afgelopen periode in de media vanuit de SER en in het bijzonder mevrouw Van Gestel, het advies *Balans in Maatschappelijk verlot* goed over het voetlicht gebracht. Stroomlijning van de huidige verlotregelingen was een belangrijk onderdeel van het laatste middellangetermijnadvies en de daarin opgenomen arbeidsmarktafspraken. Voor de raad en de daarin vertegenwoordigde partijen is het daarom ook belangrijk om het advies over maatschappelijk verlot ook te betrekken in het vervolgoverleg aan verschillende tafels over de implementatie van de arbeidsmarktafspraken.

Het briefadvies *Gezond opgroeien, wonen en werken. Naar een structurele gezondheidsaanpak en bestrijding van sociaaleconomische gezondheidsverschillen* zal in de komende week naar buiten worden gebracht.

Graag geeft de voorzitter de raadsleden gelegenheid om ook een bijdrage aan de actualiteiten te geven.

Mevrouw Jong meldt dat 18 januari jl. een in opdracht van de FNV verricht onderzoek van de Universiteit Leiden is uitgebracht met als titel *Stille wateren hebben diepe gronden. Een analyse van de inkomensverdeling en haar determinanten over de afgelopen veertig jaar*¹.

Met name van de planbureaus en het CBS wordt vaak beweerd dat de inkomensverschillen in Nederland vergeleken met bijvoorbeeld de VS en het UK erg meevallen. Tegelijkertijd krijgt de FNV van zijn leden veel signalen dat er een grote groep is die in armoede leeft. Universiteit Leiden is gevraagd een en ander nader te onderzoeken en het onderzoek is verricht door deskundigen op het gebied van inkomenspolitiek.

Conclusie is dat het gemiddelde beeld inderdaad erg meevalt. Zoals Tim 'S Jongers, de directeur van de Wiardi Beckman Stichting, terecht stelt dat je ook kunt verdrinken in een sloot van gemiddeld 1,5 meter diep. Gemiddelden bestaan eigenlijk niet. Uit het onderzoek blijkt dat de inkomensverschillen erg gepolariseerd zijn. De inkomens van de mannen zijn in de afgelopen 40 jaar (1981-2021) stil blijven staan en in de onderste inkomensdecilen is het primaire huishoudinkomen of zelfs tot 35% achteruit is gegaan. Dit is gemiddeld goed gemaakt doordat vrouwen in die laagste inkomensgroepen niet

¹ Zie hiervoor: <https://www.universiteitleiden.nl/onderzoek/onderzoeksoutput/rechtsgeleerdheid/stille-wateren-hebben-diepe-gronden> en <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2024/01/groeiende-ongelijkheid-afgeremd-door-hogere-arbeid>

meer zijn gaan verdienen, maar meer uren zijn gaan werken. De onderste inkomensgroepen hebben hun gezinssamenstelling daarop bewust of onbewust afgestemd: vaker zijn hier minder kinderen en meer alleenstaanden.

In de presentatie van dit onderzoeksrapport heeft spreekster erop gewezen dat dit rapport de smalle welvaart betreft, alleen de inkomensverschillen. Dit gaat nog niet over de brede welvaart met aspecten als gelijke kansen in het onderwijs en de gezondheidssituatie. Verwacht mag worden dat ook daar de klappen precies in de onderste inkomensgroepen vallen.

Zij beveelt kennisname van dit rapport van harte aan.

De heer *Den Boer* attendeert op de publicatie *Hoe woont Nederland in 2030. 14 inzichten over de toekomst van wonen*, editie 2024, door de redactie van RenovatieTotaal in opdracht van ROZA Vastgoedonderhoud. Een aantal exemplaren heeft hij voor geïnteresseerde leden gereed gelegd.

De eerste editie uit 2022 en de vorige editie uit 2023 zijn overigens ook nog opvraagbaar bij hem.

De heer *Van Veldhuizen* laat weten dat zijn organisatie zich vanuit de bouw en infrasector over de onbestendigheid over de toekomst van de RVU-regeling. Hij is benieuwd of er vanuit de geledingen van de SER hierover wat meer gezegd kan worden.

De *voorzitter* bevestigt dat hierover nog intensieve gesprekken worden gevoerd op andere tafels dan in de SER en dat er in die zin nu niet verder op kan worden ingegaan. De zorgen zijn nu gehoord door werkgevers en werknemers.

Hiermee rondt de voorzitter de bespreking van het agendapunt actualiteiten af.

5. Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

De volgende raadsvergadering vindt plaats op **donderdag 15 februari a.s. om 10.15 uur** in het SER-kantoor.

Ook in deze vergadering zal een gesprek over de start van een adviestraject worden besproken. Er wordt nog bekeken welke adviesaanvraag/adviesaanvragen zich hiervoor het beste lenen.

De vergadering wordt om ca. 12.00 uur beëindigd.

Na afloop van de vergadering is er gelegenheid voor informeel contact onder het genot van een lunch.