



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Sociaal-Economische Raad
Drs. M.I. Hamer
Postbus 90405
2509 LK 's- Gravenhage

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

dhr. ir. A.P.C. van Duijn
T 070 333 50 64
AvDuijn@minszw.nl

Onze referentie

2017-0000161971

Bijlagen

Bijlagen bij de vraag aan de
SER om een verkenning

Datum **17 OKT. 2017**

Betreft Verzoek om een verkenning naar de gevolgen van ontwikkelingen in
arbeidsrelaties voor gezond en veilig werken

Geachte mevrouw Hamer,

In de afgelopen jaren is duidelijk geworden dat ontwikkelingen in arbeidsrelaties, zoals de flexibilisering van de arbeid, de toenemende diversiteit in arbeidsrelaties en vormen van bedrijvigheid en de komst van werk, zoals het kluswerk, dat langs digitale weg wordt verhandeld, grote gevolgen hebben voor de Nederlandse economie, werkgelegenheid en arbeidsmarkt. Behalve aandacht voor de gevolgen van deze ontwikkelingen voor de economie en arbeidsmarkt is het ook van belang de gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van de werkenden nader te verkennen.

Gezond en veilig werk is een voorwaarde voor een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. De omvang en het tempo van de ontwikkelingen in arbeidsrelaties roept de vraag op of het stelsel voor gezond en veilig werken, ook op termijn, toereikend is voor de borging van gezond en veilig werken van alle werkenden. Gezien het belang van een beroepsbevolking die in staat is langer door te werken, is het voor de verdere inrichting van het stelsel nodig inzicht te hebben in de consequenties van de veranderingen in arbeidsrelaties voor gezond en veilig werken.

In maart jl. is de relatie flexibilisering van de arbeid en gezond en veilig werken in een overleg over kennisvragen tussen het ministerie en de werkgroep Arbeid en vitaliteit van de Stichting van de Arbeid aan de orde geweest.

Ik verzoek de SER een verkenning te doen naar de gevolgen van de veranderende arbeidsrelaties en de veranderingen op de arbeidsmarkt voor het gezond en veilig werken en de borging daarvan en mij te informeren over de opbrengsten.

Ik zie uw reactie met belangstelling tegemoet.


Datum

17 OKT. 2017

Onze referentie

2017-0000161971

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,


L.F. Asscher

Vraag aan de SER om een verkenning van de gevolgen van ontwikkelingen in arbeidsrelaties en op de arbeidsmarkt voor gezond en veilig werken.

1. Aanleiding

Ontwikkelingen als globalisering, technologische vooruitgang en flexibilisering van arbeidrelaties zijn potentieel van grote invloed op de wijze waarop arbeid, nu en in de toekomst, wordt verricht. De globalisering en de technologische vooruitgang creëren behoeften en mogelijkheden bij organisaties om flexibeler in te kunnen spelen op bewegingen in een wereldwijde economie en ook bij werkenden om meer flexibel te zijn in werktijden en -plekken. Digitalisering en robotisering leiden tot veranderingen in productie- en arbeidsprocessen¹. Voorbeelden daarvan zijn het tijd, plaats en apparaat onafhankelijk werken (TPAW), automatisering van productie, slimme monitoring van processen, en platformen die vraag en aanbod van arbeid bijeen brengen (kluseconomie).

De toename van flexibele en andersoortige arbeidsrelaties op de Nederlandse arbeidsmarkt is een actueel sociaal-economisch thema. Het aandeel van de werkenden met een arbeidscontract van onbepaalde tijd daalde van 69% in 2007 naar 61,4% in 2016². Behalve een toename van tijdelijke- of oproepcontracten wordt steeds vaker arbeid uitgevoerd in een uitzend-, payroll- of detacheringconstructie. In zo'n constructie levert een derde partij tijdelijk arbeidscapaciteit. Het aandeel van zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking neemt onverminderd toe. Tussen 2007 en 2015 is dat aandeel van 9,3% naar 12,2% gestegen. Daarnaast is sprake van bedrijvigheid waarbij online arbeid wordt verhandeld, opgedragen en verricht (kluseconomie). De omvang en implicaties daarvan zijn nog niet duidelijk. Gemeenschappelijk aan deze ontwikkelingen is dat arbeid wordt verricht in een andere relatie dan een vaste arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer.

Deze verkenningsvraag gaat over de gevolgen van de flexibilisering van de arbeid en van de toenemende diversiteit in arbeidsrelaties voor de gezondheid en veiligheid van de werkenden en voor het arbobeleid in ondernemingen. Een vraag is of het stelsel voor gezond en veilig werken, nu en op termijn, voldoende toegerust is voor de bescherming van alle werkenden, waaronder werkenden in flexibele arbeidsrelaties. In dit verband omvat het stelsel het geheel aan verantwoordelijkheden, taken, rechten en plichten die ten doel hebben om gezondheidsschade aan werkenden te voorkomen en om herstel te bevorderen.

2. Kern van de verkenningsvraag

Bij de verkenning van de vraag of het huidige stelsel toereikend is voor de borging van gezond en veilig werken in flexibele en andersoortige arbeidsrelaties vraag ik uw aandacht voor de volgende punten;

- de gevolgen van flexibele arbeidsrelaties voor de gezondheid en veiligheid van werkenden;
- de beschermende werking van het huidige stelsel voor werkenden in flexibele arbeidsrelaties;
- de centrale positie en de verantwoordelijkheden van respectievelijk werkgever en werknemer in de Arbeidstijden- en Arbeidsomstandighedenwet bij flexibele arbeidsrelaties;
- eventuele andere ontwikkelingen in arbeidsrelaties die van invloed zijn op gezond en veilig werken en waarmee bij het actueel houden van het stelsel rekening moet worden gehouden.

¹ Zie het verkennend advies Mens en technologie van de SER (2016).

² Arbobalans 2016

In de volgende paragrafen zijn enkele overwegingen opgenomen die hebben geleid tot dit verzoek om een verkenning en die daarbij een rol kunnen spelen.

3. Overwegingen

Arbeidsbescherming, diversiteit arbeidsrelaties, passende kaders

Met de komst van de industriële productie in de 19^e eeuw is wetgeving en toezicht ontwikkeld die schadelijke omstandigheden en misbruik van arbeiders moesten inperken. Sindsdien is de arbeidsbeschermende wetgeving uitgegroeid tot een stelsel van rechten en plichten voor werkgevers en werknemers, en van flankerende instrumenten die deze partijen bij de naleving van hun plichten ondersteunen. De rollen van werkgever en werknemer zijn de kern van dat stelsel, en verankerd in de Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwet. Volgens de wet is een werkgever degene jegens wie een werknemer gehouden is tot het verrichten van arbeid op grond van een arbeids- of uitzendovereenkomst, een aanstelling of een gezagsverhouding.

Uitgangspunt van overheidsbeleid is dat gezond en veilig werken een gezamenlijk belang en taak is van de werkgever en werknemer. De gezamenlijke verantwoordelijkheid krijgt vorm en inhoud in het arbobeleid van een onderneming. Om effectief te kunnen zijn vergen taken als medezeggenschap, deskundige werknemer of preventiemedewerker, en ook opleiding en voorlichting enige continuïteit in de arbeidsrelatie. De arbeidsbeschermende wetgeving gaat in belangrijke mate uit van een vaste werkgever- werknemerrelatie.

In de loop der tijd is de arbeid in Nederland en de wijze waarop arbeid wordt georganiseerd en uitgevoerd veranderd. Het werk omvat steeds meer dienstverlening en er zijn arbeidsverbanden ontstaan die niet zonder meer onder de twee kernbegrippen van werkgever en werknemer zijn te vatten. De arbeidsbeschermende wetgeving is daar op aangepast. Dat heeft onder meer geleid tot aanpassing van de regels voor arbeidsplaatsen en een verbreding van de reikwijdte naar zelfstandigen, vrijwilligers, meewerkende werkgevers, uitzendkrachten, opdrachtgevers en 'degenen die een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten'.

De diversiteit in arbeidsrelaties neemt toe en het aandeel van de klassieke werkgever – werknemerrelatie neemt verder af. Zzp-schap, payrolling, detachering en de kluseconomie zijn daar voorbeelden van. Behalve dat de werkgever-werknemerrelatie afneemt, is deze ook steeds vaker van korte duur.

De wetgeving, de overlegstructuur en de ondersteunende structuren gaan nog sterk uit van vaste arbeidsrelaties en arbeidslocaties, en van georganiseerde samenwerking tussen werkgever en werknemer, terwijl daar in de praktijk steeds minder sprake van is. Dat kan betekenis hebben voor het arbobeleid in ondernemingen.

Werkgever en werknemer als normadressaten

Een punt van overweging is of de huidige invulling van werkgever en werknemer in de wettelijke kaders een voldoende kapstok vormt voor de rechten en plichten van degene die het werk organiseren en opdragen en degene die het uitvoeren. De rollen van werkgever en werknemer blijven bestaan, weliswaar vaker in een tijdelijke relatie, maar daarnaast wordt steeds meer arbeid verricht in een opdrachtgever- en opdrachtnemerrelatie.

De feitelijke positie van betrokkenen in de kluseconomie, zoals we die bijvoorbeeld kennen van Uber, Deliveroo en Helpling is niet altijd helder. Bij uitzendwerk, detachering- en payrollconstructies worden traditionele taken van werkgevers opgedeeld over meerdere partijen.

De rechten en plichten en de verantwoordelijkheden voor de zorg voor gezond en veilig werken zijn niet in elke arbeidssituatie helder. Sluit de centrale positie en verantwoordelijkheid van werkgever

en werknemer in de Arbeidstijden- en Arbeidsomstandighedenwet nog voldoende aan bij flexibele arbeidsrelaties?

Gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer

Het flexibele werk in een onderneming is vaak aanvullend op een kern van vast werk. De werknemers in de zogeheten flexibele schil zijn vervangbaar. Dat heeft betekenis voor de relatie tussen werkgever en werknemer en voor de kwaliteit van het tijdelijke werk. In hoeverre is en kan nog sprake zijn van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden en arbeidstijden als de banden tussen werkgever en werknemer tijdelijk zijn en vluchtiger worden?

In het arbeidsomstandighedenbeleid van ondernemingen, waaronder de arbeidsgeneeskundige zorg, moet passende aandacht zijn voor de arbeidrisico's van alle werknemers. Nemen werkgevers, en in zekere mate ook opdrachtgevers, een gelijke verantwoordelijkheid voor de omstandigheden waaronder flexibele werknemers en zzp'ers werken, als voor de eigen vaste krachten?

Toename van tijdelijke werknemers in een onderneming kan invloed hebben op het draagvlak van de medezeggenschap. Het is aannemelijk dat deze werknemers, alleen al vanwege hun onzekere positie, minder zeggenschap hebben. Veel (vooral jongere) werkenden zijn blijvend afhankelijk van tijdelijke arbeidscontracten. De lage werkzekerheid in zo'n contract en daarmee de grotere afhankelijkheid van de werkgever kan invloed hebben op de bereidheid om voor het eigen belang op te komen.

Naast deze afhankelijke tijdelijke werknemers zijn er ook die, bijvoorbeeld vanwege bijzondere kwaliteiten, een sterke positie hebben en goed in staat zijn om voor het eigen belang op te komen. In beide situaties dragen de tijdelijke werknemers niet bij aan de medezeggenschap.

Of een arbeidsrelatie tijdelijk of vast is, kan van invloed zijn op de verbondenheid tussen werkgever en werknemer. Tijdelijke werkgevers en werknemers hebben een minder vanzelfsprekend belang bij het wederzijds investeren. De toename van tijdelijk werk kan effect hebben op de solidariteit, zowel tussen werkgever en werknemer als tussen werknemers onderling, en op de zorg voor gezamenlijke belangen zoals continuïteit, opleiding en duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers hebben altijd de zorg om risico's bij het (flexibele) werk te voorkomen. Bij tijdelijke en wisselende arbeidsrelaties kan het zijn dat flexibele werknemers meer verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen gezondheid en veiligheid. Een Zelfstandige zonder personeel (zzp'er) die 'onder gezag' werkt is feitelijk een werknemer waarvoor de werkgever verantwoordelijk is. De zzp'er die niet 'onder gezag' werkt is zelf verantwoordelijk voor het voorkomen van risico's bij het werk en het nemen van maatregelen. Van belang is dat de opdrachtgever de zzp'er ook in staat stelt de juiste maatregelen te kunnen nemen. In die zin is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en de zelfstandige.

Verandering van de beroepsbevolking en aard van de arbeid

De internationale arbeidsmobiliteit is groot en de beroepsbevolking wordt steeds diverser. De druk op de verdeling van de werkgelegenheid ligt vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar het werk geen schaarse vaardigheden vereist. De groei van flexibele arbeidsrelaties en de kwetsbaarheid van werknemers in flexibele relaties is daar het grootst. Dit roept de vraag op hoe de gezondheid en veiligheid op dit deel van de arbeidsmarkt kan worden bevorderd als de klassieke rolverdeling tussen werkgever en werknemer verdwijnt.

Het werk in Nederland verschuift van productie naar diensten. Voor het verrichten van diensten is vaak niet meer nodig dan ICT-voorzieningen. Wereldwijd is er een enorme en groeiende bron aan werknemers die diensten tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen uitvoeren. Bedrijven zijn minder gebonden aan het lokale arbeidsaanbod en kunnen makkelijker diensten met inzet van flexibele arbeid verrichten.

Productieprocessen worden meer en meer opgeknipt in deelprocessen die wereldwijd worden uitgevoerd. Gezond en veilig werken vraagt een aanpak in de keten en duidelijkheid over de verantwoordelijkheidsverdeling daarvoor.

De flexibilisering van de arbeid en de platform-/kluseconomie kunnen ook kansen bieden, bijvoorbeeld voor de werkgelegenheid, voor de deelname van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor de verdeling en spreiding van arbeid, voor de ouder wordende beroepsbevolking en voor het aanpassingsvermogen van de nationale economie. Veel onderzoeken over flexibilisering zijn gericht op de negatieve gevolgen van de flexibilisering en de kluseconomie voor de werkende beroepsbevolking. In de verkenning behoren ook de kansen en perspectieven die eerdergenoemde ontwikkelingen bieden voor gezond en veilig werken aandacht te krijgen.

Andere ontwikkelingen

Het belang van een gezonde beroepsbevolking die ten minste tot aan de pensioenleeftijd in staat is werkend een bijdrage te leveren aan de Nederlandse economie staat buiten kijf. Eerder genoemde ontwikkelingen roepen vragen op of de huidige kaders en zorg voor een gezond en veilig werken daarvoor toereikend is. Zien de leden van de SER nog andere ontwikkelingen in de arbeidsrelaties die relevant zijn voor de toekomst van het stelsel voor gezond en veilig werken?

4. Tot slot

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is een ontwikkeling waarmee bij het stellen van de kaders voor gezond en veilig werken rekening moet worden gehouden. Het kabinet verneemt graag, in verkennende zin, de zienswijze van de SER over de gevolgen van de flexibilisering van de arbeid voor het gezond en veilig werken en de kaders die daarvoor zijn ingericht. De verkenning wordt betrokken bij de verdere ontwikkeling van het stelsel. Ik zie graag medio 2018 een reactie tegemoet.

Bijlagen bij de vraag aan de SER om een verkenning van de gevolgen van ontwikkelingen in arbeidsrelaties en op de arbeidsmarkt voor gezond en veilig werken

Bijlage 1. Vorm en omvang van arbeidrelaties

Bijlage 2. Effecten van flexibele arbeidsrelaties op gezondheid en veiligheid van de werkenden

Bijlage 1. Vorm en omvang van arbeidrelaties

Het CBS publiceert periodiek cijfers over de werkzame beroepsbevolking, zie onder meer:
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82646ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=a&D5=60-63,65-68,70-71&VW=T>

1.1 Onderverdeling van de werkzame beroepsbevolking volgens het CBS

Bij het opstellen van de cijfers over de positie in de werkkring hanteert het CBS de navolgende definities. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

Werkzame beroepsbevolking

Personen die betaald werk hebben.

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Werknemer

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

Werknemer met vaste arbeidsrelatie

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week.

Werknemer met flexibele arbeidsrelatie

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Tot de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie behoren:

- Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast
- Werknemer tijdelijk ≥ 1 jaar
- Werknemer tijdelijk < 1 jaar
- Oproep-/invalkracht
- Uitzendkracht
- Werknemer vast, geen vaste uren
- Werknemer tijdelijk, geen vaste uren

Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd én een vast aantal uren per week waarbij is afgesproken dat hij/zij bij goed functioneren in vaste dienst komt.

Werknemer tijdelijk ≥ 1 jaar

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst van ten minste een jaar én een vast aantal uren per week.

Werknemer tijdelijk < 1 jaar

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst van minder dan een jaar én een vast aantal uren per week.

Oproep/-invalkracht

Een werknemer die op afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden.

Uitzendkracht

Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.

Werknemer vast, geen vaste uren

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een flexibel aantal uren per week.

Werknemer tijdelijk, geen vaste uren

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd én een flexibel aantal uren per week.

Zelfstandige met personeel

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-groootaandeelhouder (dga) en die personeel in dienst heeft.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-groootaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

Aanvullende opmerking bij deze onderverdeling (SZW)

De aard van een arbeidsrelatie kan vanuit werknemersperspectief anders zijn dan vanuit werkgeversperspectief. Zo heeft een werknemer die gedetacheerd wordt een vaste arbeidsrelatie met het detacheringbureau, maar een flexibele relatie met de feitelijke werkgever. Voor de onderhavige verkenningsvraag is met name de arbeidsrelatie met de feitelijke werkgever van belang.

Bij een uitzendovereenkomst is de inlener de feitelijke werkgever en verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer. Tot de arbeidsrelaties op basis van een uitzendovereenkomst behoren behalve het traditionele uitzenden ook het payrollen en detacheren. Een uitzendkracht is in dienst van een uitzendbureau zolang de werkzaamheden bij de inlener duren. Het bureau werft en betaalt de werknemer voor de gewerkte uren. Bij payrollen werft de inlener de werknemer. Bij detachering is de werknemer in de regel vast in dienst bij een detacheringbureau voor een vast aantal uren. Het detacheringbureau zet de gedetacheerde tijdelijk in bij een klant.

In de platformeconomie verloopt de vraag en aanbod van diensten, waaronder arbeid, via een platform. Daarbij kan het zowel om fysieke als online arbeid gaan. In de literatuur worden verschillende vormen onderscheiden. Voor onderhavige verkenningsvraag gaat het vooral om werkenden die fysieke arbeid verrichten in Nederland en dat primair via een internetplatform (een app of website) aan opdrachten komen. Werk in de kluseconomie kan, afhankelijk van de situatie, gedaan worden als werknemer of als zelfstandige. Om meer duidelijkheid te krijgen over de groei en omvang van de kluseconomie en de arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke implicaties daarvan laat het Ministerie van SZW hier op dit moment onderzoek over doen.

1.2 Omvang Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring

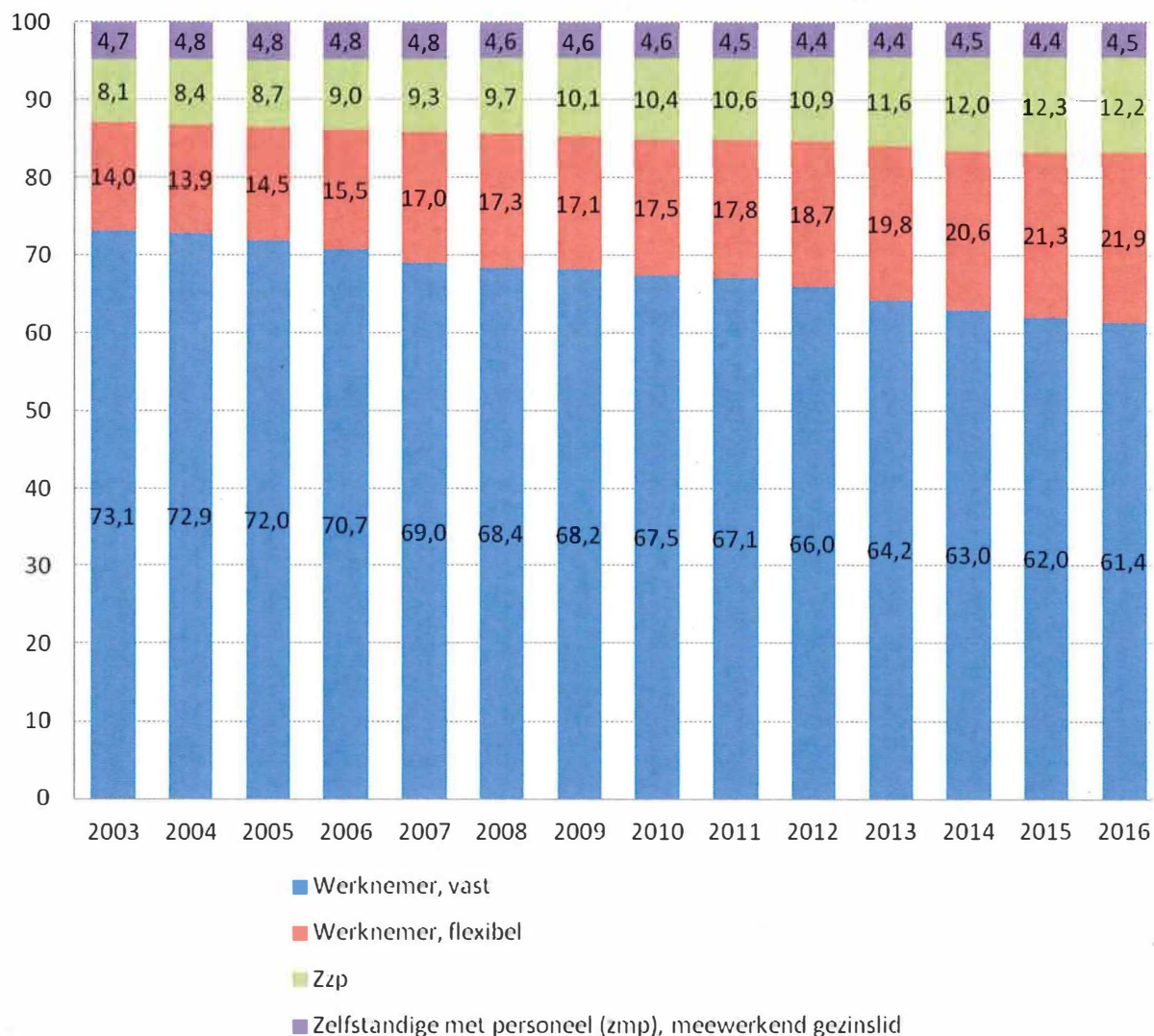
Gewijzigd op 16 augustus 2017

		Onderwerpen	Werkzame beroepsbevolking													
		Perioden	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Geslacht	Persoonskenmerken	Positie in de werkring	x 1 000													
Totaal mannen en vrouwen	Totaal personen	Totaal	7783	7761	7818	7938	8169	8358	8361	8278	8280	8330	8266	8214	8294	8403
		Werknemer	6783	6738	6763	6847	7020	7164	7134	7035	7031	7057	6947	6860	6909	7000
		Werknemer met vaste arbeidsrelatie	5690	5659	5626	5616	5635	5720	5703	5585	5560	5501	5309	5172	5143	5158
		Werknemer met flexibele arbeidsrelatie	1092	1079	1137	1231	1385	1444	1431	1450	1471	1556	1639	1688	1767	1841
		Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast	200	161	158	181	227	243	232	226	253	252	233	230	262	291
		Werknemer tijdelijk >= 1 jaar	102	115	116	125	140	146	165	164	133	161	191	198	187	179
		Werknemer tijdelijk < 1 jaar	162	158	164	169	190	194	200	193	160	174	169	167	175	188
		Oproep-/invalkracht	258	270	292	300	326	344	358	390	446	459	513	531	551	535
		Uitzendkracht	185	182	210	240	248	242	200	198	205	204	205	231	248	279
		Werknemer vast, geen vaste uren	67	70	71	82	95	99	95	103	107	110	128	125	129	130
		Werknemer tijdelijk, geen vaste uren	118	123	126	134	158	176	180	176	167	196	200	206	215	239
		Zelfstandige met personeel	319	326	330	334	343	343	341	331	322	321	320	325	316	338
		Zelfstandige zonder personeel (zzp)	634	653	677	711	757	810	843	865	875	906	957	988	1022	1028

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 4-10-2017

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82646NED&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0-10,18-19&D5=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64,69&HDR=T,G4&STB=G1,G2,G3&VW=T>

Onderverdeeld naar de posities vaste arbeidsrelatie, flexibele arbeidsrelatie en zzp kan de ontwikkeling sinds 2003 als volgt worden gepresenteerd.



CPB Policy brief 2016/14: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

(<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-14-Flexibiliteit-op-de-arbeidsmarkt.pdf>)

Zowel het aandeel flexibele dienstverbanden als het aandeel zzp'ers ligt hoger dan in het buitenland. De groei is ook sterker dan in andere Europese landen. Vier van de tien werkenden in Nederland heeft geen vast contract. Bijna drie miljoen Nederlanders werken momenteel in een flexibel dienstverband of als zelfstandige zonder personeel.

1.3 Verdeling flexibele arbeidsrelaties naar leeftijd en sector

CBS Statline (<http://statline.cbs.nl/Statweb/>)

Over de jaren 2014, 2015 en 2016 groeit, in het eerste kwartaal gemeten, het aandeel flexwerkers. De groei van het aantal flexwerknemers geldt voor alle leeftijdsgroepen, maar de groei onder jongeren is iets groter dan onder oudere werknemers.

Absolute aantallen flexwerknemers naar leeftijd, x1000

	2014	2015	2016
<i>Totaal</i>	1617	1699	1748
<i>15 - 25 jaar</i>	718	767	795
<i>25 - 45 jaar</i>	579	597	613
<i>45 - 75 jaar</i>	320	335	341

Percentage per leeftijdsgroep van het totaal aantal flexwerknemers

	2014	2015	2016
<i>15 - 25 jaar</i>	44,4	45,1	45,5
<i>25 - 45 jaar</i>	35,8	35,1	35,1
<i>45 - 75 jaar</i>	19,8	19,7	19,5

Flexbarometer: Verhouding vast-flexibel-zelfstandig uitgesplitst naar de prioritaire sectoren van de Inspectie SZW (<http://www.flexbarometer.nl/>)

Percentage werknemers per contracttype

Contracttype ->	Vast	Flexibel	ZZP	ZMP
Sector V				
<i>Agrarisch</i>	23,5	17,3	42	17
<i>Delfstofwinning</i>	84,6	15,4	0	0
<i>Bouw</i>	56,8	12,7	24	6
<i>Logistiek</i>	66,7	24	6	3
<i>Horeca</i>	31,7	52,6	7	9
<i>Zorg</i>	72,8	17	8	3

Bron: EBB 2015, via Flexbarometer.nl

CPB Policy brief 2016/14: Flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

(<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-14-Flexibiliteit-op-de-arbeidsmarkt.pdf>)

Verschillen tussen sectoren in het gebruik van flexibele arbeid.

Het aandeel van flexibele werknemers per sector varieert van 9% tot 51% van de werkenden. Gemiddeld ligt dit aandeel op 21%. Vooral de horecasector heeft een groot aantal flexibele werknemerscontracten (51%). Binnen de sector Onroerend goed is het aandeel flexibele werknemers het kleinst (9%). Verschillen zijn er niet alleen in aandeel maar ook in type flexibele arbeidscontracten.

In 2015 was rond de 12% van de werkenden actief als zzp'er. Zzp'ers zijn relatief vaak werkzaam in de Landbouw, Cultuur, Sport en recreatie, Overige dienstverlening en Advisering en onderzoek. Het aandeel zzp'ers ligt in deze sectoren boven de 30%. Overheid en industrie maken weinig gebruik van zzp'ers (minder dan 5%).

Het aandeel flexibele arbeid varieert tussen 62% en 12% per sector. In de Horeca, Landbouw en Cultuur, Sport en recreatie is dat aandeel het hoogst, bij de overheid het laagst.

Bijlage 2. Effecten van flexibele arbeidsrelaties op gezondheid en veiligheid van de werkenden

Met de toename van flexibele arbeidrelaties komt ook behoefte aan informatie over de gezondheid en veiligheid van de werkenden in die relaties. In onderzoeken wordt die informatie gezocht en ook steeds meer gegenereerd. Vooralsnog is het beeld dat werkenden in flexibele arbeidrelaties niet opvallend meer gezondheidschade oplopen dan vaste werknemers. In de komende tijd zal meer en gedetailleerdere informatie beschikbaar komen.

Studie van Wagenaar (TNO, 2014)

Wagenaar, A.F. (2013). *Temporary work and well-being: A two-way street?* Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Volgens Wagenaar zijn de voornaamste risicofactoren van tijdelijk werk (arbeid voor bepaalde tijd, uitzend arbeid en oproep arbeid) baanonzekerheid en lage kwaliteit van het werk (hogere fysieke taken, minder autonomie, lager beloning, beperkte training en carrièreperspectief).

Een probleem bij het vaststellen van een verband tussen flexibele arbeidsrelaties en gezondheid is de grote heterogeniteit van flexibele arbeidstypen: tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk zonder uitzicht op vast, vast zonder vaste uren, uitzendwerk etc. Vervolgens zijn de verschillen tussen de groepen flex en tussen flex en vast relatief klein als er gecorrigeerd wordt voor belangrijke interveniërende variabelen zoals leeftijd en sector. Dat maakt het lastig om een duidelijke trend te signaleren.

Arbobalans 2012 (<http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2012>)

De Arbobalans 2012 bevat een speciaal themahoofdstuk over flexibilisering. Aan de hand van verschillende contractsoorten zijn arbeidsrisico's en verschillen in arbeidsomstandigheden geïnventariseerd.

De arbeidsrisico's van flexibele werknemers hangen samen met de sector waarin zij werkzaam zijn, maar ook met de taken waarvoor ze worden ingezet. Fysiek belastende taken met geringe autonomie, in combinatie met baanonzekerheid zijn risicofactoren, met name voor laag opgeleide flexibele werknemers die als oproep- of uitzendkracht werken. Ook hebben uitzendkrachten vaker te maken met gevaarlijke stoffen die ingeademd kunnen worden en lawaai, terwijl oproepkrachten duidelijk meer in aanraking komen met gevaarlijke stoffen op de huid, waterige oplossingen en besmetting door personen of dieren.

Ook zijn flexwerknemers als groep iets vaker betrokken bij arbeidsongevallen¹. Voor vaste werknemers schommelt het percentage werknemers betrokken bij arbeidsongevallen in de periode van 2005 tot 2011 tussen de 6 en 7 procent. In de groepen oproep- en invalkrachten en tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract zijn door de jaren heen rond de 7 procent van de werknemers betrokken bij arbeidsongevallen, met voor beide groepen een uitschieter boven de 8 procent in 2010. Het percentage uitzendkrachten betrokken bij arbeidsongevallen fluctueert sterk, met een piek in 2008 en 2009 van bijna 12 procent, en een dal in 2009 en 2011 van iets minder dan 6 procent (van alle contractsoorten waren uitzendkrachten in 2011 het minst betrokken bij bedrijfsongevallen). Tijdelijke werknemers zijn in 8 procent van de gevallen betrokken bij een bedrijfsongeval, met twee uitschieters van rond de 10 procent in 2007 en 2008. Deze cijfers

¹ Door een gewijzigde opzet en vraagstelling van de NEA enquête van CBS en TNO is het percentage arbeidsongevallen vanaf 2014 niet goed vergelijkbaar met eerdere jaren. De percentages vallen vanaf 2014 lager uit. Zie ook hierna onder Arbobalans 2016

schetsen een beeld van de verschillen. Hoewel flexwerknemers een iets hogere kans hebben om betrokken te zijn bij arbeidsongevallen dan vaste werknemers, gaat het om enkele procentpunten en variëren die verschillen per jaar.

Duidelijk is dat veel interveniërende variabelen van invloed zijn op de arbeidsrisico's. Sectoren waar arbeidsrisico's gebonden zijn aan bepaalde soorten werk sluiten bijvoorbeeld veel contracten voor een vastgestelde tijd af (zoals seizoensarbeiders in de landbouw en horeca) of werken met uitzendkrachten (industrie) of oproepkrachten (landbouw, zorg en horeca). Ook wordt bijvoorbeeld duidelijk dat veel flexwerknemers aangeven een goede gezondheid te hebben doordat ze gemiddeld genomen jong zijn en dus logischerwijs gezonder dan een oudere werknemer.

Arbobalans 2016 (<http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2016>)

In de Arbobalans 2016 is een themahoofdstuk gewijd aan verzuim. In dit hoofdstuk wordt ook gekeken naar de gevolgen van arbeidsrelatie op de verzuimcijfers. Het algemene beeld is dat werknemers met een vast contract in vrijwel alle sectoren het meest verzuimen. Het minst verzuimen zelfstandigen met personeel en flexwerknemers. Het verzuim van zzp'ers ligt op het gemiddelde. Ook bij verzuim verschillen de cijfers meer tussen de sectoren dan tussen de typen dienstverbanden. In het algemeen lijkt er wel een verband te bestaan tussen contractsoort en verzuim.

Het hoofdstuk over arbeidsongevallen bevat gegevens over arbeidsongevallen naar contractsoort. Vanaf 2014 is de definitie van een arbeidsongeval aangescherpt. Daardoor vallen de ongevalpercentages lager uit dan in de jaren voor 2014. Zzp'ers hebben minder vaak te maken met een arbeidsongeval met verzuim (2,2%) dan werknemers (3%). Dat geldt ook voor de bouwarbeiders (2,0% bij zzp'ers ten opzichte van 4,9% van de werknemers).

Het risico van een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim

Het percentage werknemers dat ten minste een dag verzuimt in verband met een arbeidsongeval naar type contract is als volgt:

Leeftijd	Jaar		
	2014	2015	2016
arbeidsongeval met een of meer dagen verzuim			
Totaal, w.o.	1,7%	1,4%	1,4%
Vast	1,7%	1,4%	1,4%
Flexibel, w.o.	1,5%	1,3%	1,4%
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	1,5%	1,1%	1,2%
Uitzendkracht	2,2%	1,8%	2,1%
Oproep- of invalkracht	1,0%	1,7%	1,4%

Persoons- en werkkenmerken hangen echter veelal met elkaar samen. Als géén rekening wordt gehouden met andere persoons- en werkkenmerken (zoals leeftijd of de sector waar men werkt), is het aandeel uitzendkrachten dat een arbeidsongeval krijgt hoger dan onder werknemers met een ander soort dienstverband (zie bovenstaande tabel). Als wél rekening wordt gehouden met andere persoons- en werkkenmerken, hebben uitzendkrachten geen (statistisch significant) verhoogd risico op een arbeidsongeval ten opzichte van werknemers met een vast dienstverband.

De kans op een arbeidsongeval met verzuim naar dienstverband (t.o.v. vast dienstverband):

Tijdelijk dienstverband (excl. uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten)	0,67*
Uitzendkrachten	0,79
Oproep- en invalkrachten	1,23

*) significant met 95% betrouwbaarheid.

De kans op een arbeidsongeval met verzuim is voor werknemers met een tijdelijk verband een factor 0,67 ten opzichte van die kans bij een vast dienstverband, waarbij dus rekening is gehouden met (gecorrigeerd voor) verschillen in andere kenmerken. Ofwel: als er geen verschillen zijn in andere persoons- en werknemerskenmerken dan hebben werknemers met een tijdelijk dienstverband een lagere kans op een arbeidsongeval.

Het verzuim van zzp'ers en van werknemers naar type dienstverband

Zzp'ers en met name de ondernemers met personeel hebben een lager verzuimpercentage dan werknemers met een vast dienstverband. Er zijn uitzonderingen op het gemiddeld lage ziekteverzuimpercentage onder zzp'ers.

Klassieke en nieuwe zzp'ers in de detail- en groothandelssector, de zakelijke dienstverlening en de vervoerssector hebben gemiddeld een hoger ziekteverzuimpercentage dan werknemers in die sectoren. Een relatief hoog ziekteverzuim hebben ook ondernemers met personeel in de sector overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie.

Werknemers met een vast contract hebben gemiddeld het hoogste verzuimpercentage, en dit is bijna twee keer zo hoog als dat van werknemers met een tijdelijk contract. Ook het verzuimpercentage van uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten is relatief laag.

In het hoofdstuk over beroepsziekten zijn cijfers over flexibele arbeidsrelaties uitgesplitst naar werknemers en zzp'ers. Werknemers hebben relatief meer beroepsziekten dan zzp'ers: 3,2 tegen 1,6 procent.

Onderzoek RIVM bedrijfsongevallen 1999-2011

http://www.rivm.nl/Documenten_en_publicaties/Wetenschappelijk/Rapporten/2015/juni/Ernstige_arbeidsongevallen_1999_2011_Trends_en_ontwikkelingen

Uit onderzoek van het RIVM naar ernstige bedrijfsongevallen (ongevallen die moeten worden gemeld bij de Inspectie SZW) tussen 1999 en 2011 blijkt dat, wanneer er onderscheid wordt gemaakt tussen vaste werknemers (inclusief tijdelijke contracten), uitzendkrachten en oproepkrachten/stagiairs, er voor de uitzendkrachten een significant groter risico bestaat op bedrijfsongevallen als er gecorrigeerd wordt voor leeftijd, geslacht en herkomst.

RIVM noemt hierbij wel expliciet dat er niet gecorrigeerd wordt voor sector en andere kenmerken, wat een aanknopingspunt zou kunnen zijn voor verder onderzoek. Daarnaast wordt geen onderscheid gemaakt tussen tijdelijke werknemers en vaste werknemers.