VERKENNING 19/17 | December 2019

SER

Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Verkenning Diversiteit Arbeidsrelaties en Arbeidsomstandigheden

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw drs. T. van Ark en aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. W. Koolmees

Deze publicatie betreft de ‘ministersversie’ van de verkenning, vooruitlopend op de officiële SER-uitgave.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
Samenvatting 3
1. Inleiding 6
1.1 De verkenningsaanvraag 6
1.2 Aanpak en focus van de verkenning 7
1.3 Leeswijzer 8
2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt 8
2.1 Enkele belangrijke trends en ontwikkelingen 8
2.2 Diversiteit in arbeidsrelaties 9
2.3 Conclusie 12
3. Stelsel voor gezond en veilig werken 12
3.1 Inleiding 12
3.2 Juridisch kader arbeidsomstandigheden en arbeidstijden 12
3.2.1 Europese context 12
3.2.2 Arbeidsomstandighedenrecht 13
3.3 Handhaving van de Arbowet en Arbeidstijdenwet 19
3.3.1 Algemeen 19
3.3.2 Handhaving diverse arbeidsrelaties 20
3.4 Conclusie 21
4. Uitkomsten diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden 21
4.1 Inleiding 21
4.2 Algemene trends arbeidsomstandigheden 23
4.3 Uitkomsten verdiepend onderzoek TNO 25
4.3.1 Arbeidsgerelateerde zorg 25
4.3.2 Getroffen maatregelen arbeidsomstandigheden 26
4.3.3 Arbeidstijden 26
4.3.4 Fysieke belasting 28
4.3.5 Gevaarlijke stoffen 30
4.3.6 Veiligheid 31
4.3.7 Werkdruk en emotionele belasting 32
4.3.8 Ongewenste omgangsvormen 37
4.3.9 Omgevingsbelasting 41
4.3.10 Arbeidsongevallen 41
4.3.11 Gezondheid en verzuim 42
4.3.12 Beroepsziekten 44
4.3.13 Combinatiebanen 45
4.4 Conclusie 45
5. Afrondende beschouwing en conclusies 49
5.1 Inleiding 49
5.2 Algemene beschouwingen 49
5.2.1 Stelsel gezond en veilig werken 49
5.2.2 Meest opvallende bevindingen verdiepend onderzoek 50
5.2.3 Arbeidsomstandigheden van werkenden naar arbeidsrelatie 53
5.3 Afrondende conclusies 53
6. Bijlage 1 – Bepalingen inzake werkingssfeer Arbowet 56
7. Bijlage 2 – Algemene trends arbeidsomstandigheden 58
8. Bijlage 3 – De verkenningsaanvraag 69
9. Bijlage 4 – Samenstelling Commissie Arbeidsomstandigheden (ARBO) 75

Samenvatting
Op verzoek van het kabinet heeft de SER een verkenning uitgevoerd naar de gevolgen van de veranderende arbeidsrelaties en de veranderingen op de arbeidsmarkt voor het gezond en veilig werken en de borging daarvan. Deze samenvatting bevat de hoofdlijnen van de verkenning.

Aanleiding
Ontwikkelingen als globalisering, technologische vooruitgang en flexibilisering van arbeidsrelaties zijn potentieel van grote invloed op de wijze waarop arbeid, nu en in de toekomst, wordt verricht. De aard en de organisatie van het werk veranderen, waaronder de platformisering van werk en het stijgende aantal werkenden in combinatiebanen. De toename van flexibele en andersoortige arbeidsrelaties op de Nederlandse arbeidsmarkt is een actueel sociaal-economisch thema, een groter wordend percentage werkenden is niet langer werkzaam op basis van een vaste arbeidsrelatie. Deze ontwikkelingen kunnen gevolgen hebben voor de Nederlandse economie, werkgelegenheid en arbeidsmarkt, zo constateert het kabinet in de aanvraag van deze verkenning.

Gezond en veilig werken is een voorwaarde voor een duurzaam inzetbare beroepsbevolking die ten minste tot aan de pensioenleeftijd in staat is werkend een bijdrage te leveren aan de Nederlandse economie. In deze verkenning worden de gevolgen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de gezondheid en veiligheid van werkenden in kaart gebracht. De centrale vraag die aan de raad is voorgelegd is of het stelsel voor gezond en veilig werken, nu en op termijn, voldoende is toegerust voor de bescherming van *alle* werkenden.

De verkenning bevat een analyse van feiten en cijfers over gezond en veilig werken voor de te onderscheiden arbeidsrelaties. Daarbij is niet alleen gebruik gemaakt van bestaande onderzoeksrapporten en bronnen. TNO heeft op verzoek van de SER verdiepend onderzoek gedaan naar gedetailleerde informatie over verschillende soorten arbeidsrelaties en hun arbeidsomstandigheden. In het onderzoek is gebruik gemaakt van de CBS-definities van verschillende arbeidsrelaties.

Stelsel gezond en veilig werken
De verkenning start met een weergave van het stelsel van gezond en veilig werken, inclusief de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers, de werkingssfeer en de handhaving en naleving binnen het arbeidsomstandighedenrecht.
De werkgever en de werknemer nemen in het stelsel voor gezond en veilig werken een centrale positie in, met ieder eigen verantwoordelijkheden bij de uitvoering van de regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. De werkgever heeft bovendien tegenover zijn werknemers en tegenover zelfstandigen die voor hun arbeidsomstandigheden (mede) afhankelijk zijn van degene voor wie zij hun werkzaamheden verrichten een zorgplicht voor een gezonde en veilige werkomgeving.

Deze verantwoordelijkheidsverdeling geldt voor een groot deel van de Nederlandse werkenden, want een divers scala aan arbeidsrelaties valt onder de werkingssfeer van het Arbeidsomstandighedenrecht: vaste, tijdelijke, oproep-/inval- en uitzendovereenkomsten, net als overeenkomsten zonder vaste uren. Zelfstandigen vallen onder de Arbowet voor zover aan de arbeid bijzondere gevaren voor de gezondheid en veiligheid zijn verbonden. Voor meewerkende zelfstandigen geldt dat dezelfde doelbepalingen moeten worden nageleefd als bij werknemers. Ook bij handhaving door de Inspectie SZW wordt juridisch gezien geen onderscheid gemaakt tussen diverse soorten arbeidsrelaties, hoewel o.a. schijnconstructies en misbruiksituaties handhaving bemoeilijkt. Het stelsel van gezond en veilig werken beoogt een gelijk beschermingsniveau te bieden aan alle werkenden.

Verdiepend onderzoek TNO

Hoewel het stelsel van gezond en veilig werken juridisch gezien een gelijk beschermingsniveau biedt aan alle werkenden, betekent dat niet dat zij in de praktijk gelijke arbeidsomstandigheden hebben. Met het verdiepend onderzoek van TNO is een weergave gegeven van de verschillen in arbeidsomstandigheden van verschillende arbeidsrelaties. TNO heeft voor dit onderzoek gebruik gemaakt van data die zijn verkregen in het kader van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2018 en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA) 2017. Het verdiepend onderzoek is daarmee gebaseerd op zelfrapportage: in de NEA en de ZEA hebben werkenden met verschillende soorten arbeidsrelaties vragen beantwoord over hun arbeidsomstandigheden, waaronder vragen over de risico's die zij in hun werk tegenkomen en hoe tevreden zij zijn over de maatregelen die door hun werkgever getroffen worden.

Uit het onderzoek wordt duidelijk dat er inderdaad verschillen bestaan tussen de arbeidsomstandigheden van verschillende werkenden naar type arbeidsrelatie. Flexwerkers worden vaker dan vaste werknemers blootgesteld aan bepaalde arbeidsrisico's zoals fysieke belasting, gevaarlijk werk en gevaarlijke stoffen. Zo zijn uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten in de afgelopen 12 maanden relatief vaker slachtoffer geworden van arbeidsongevallen dan andere werkenden, inclusief arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim. Flexwerkers kunnen vaak ook minder gebruik maken van arbeidsgerelateerde zorg. Tegelijkertijd worden flexwerkers ten opzichte van vaste werknemers over het algemeen juist minder blootgesteld aan arborisico's als werkdruk, emotionele belasting en ongewenste omgangsvormen. Zelfstandigen hebben vaak arbeidsomstandigheden die vergelijkbaar zijn met die van vaste werknemers, maar zij hebben evenals flexwerkers vaker te maken met onregelmatige werktijden. Tegelijkertijd hebben zij ook relatief veel variatie in hun werk. Ook verschillen met name bij zelfstandigen de arbeidsomstandigheden per sector sterk: zelfstandigen in de bouw, het onderwijs en de cultuur, sport en recreatie doen significant zwaarder werk dan vaste werknemers in deze sectoren, terwijl zij in andere sectoren vergelijkbaar of lichter werk doen.

Hoewel het verdiepend onderzoek van TNO het overgrote deel van de arbeidsrelaties in Nederland in kaart brengt, is het van belang om te concluderen dat het met de huidige onderzoeken door gebrek aan cijfermateriaal niet mogelijk is om inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden van specifieke groepen werkenden, waaronder platformwerkers en migranten die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn. Daarnaast is het in het verdiepend onderzoek niet mogelijk om bij elk arbo-onderwerp een vergelijking te maken met zelfstandigen, omdat niet alle vragen uit de NEA ook in de ZEA zijn gesteld en wordt er bovendien geen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten met of zonder uitzendbeding. Ook zijn er geen cijfers beschikbaar van de eventuele stapeling van arbeidsrisico's bij combinatiebanen.

Conclusies

Het onderzoek laat zien dat het type arbeidsrelatie van invloed is op de mate waarin sprake is van gezond en veilig werken. Het groeiend aandeel werkenden dat werkzaam is in een flexibele arbeidsrelatie of als zelfstandige is in dat kader van belang, want dit kan van invloed zijn op de wijze waarop betrokkenen zich verantwoordelijk voelen en hun verantwoordelijkheid nemen voor de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Ook kan er, meer dan bij vaste arbeidsrelaties, in de praktijk onduidelijkheid bestaan over de rechten en plichten over en weer.

Een aandachtspunt vormen ook projecten waarbij meerdere partijen samenwerken waardoor ook meerdere partijen verantwoordelijk zijn voor gezond en veilig werken,

zoals in de bouwsector. Genoemde ontwikkelingen kunnen er toe leiden dat de wederzijdse verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer als centrale actoren bij het arbeidsomstandighedenbeleid, in de praktijk diffuus worden en door betrokkenen niet goed meer worden herkend, wat nu al tot uiting komt bij verschillen in mogelijkheden voor werkenden om gebruik te maken van arbeidsgerelateerde zorg en het feit dat werkenden in bepaalde arbeidsrelaties relatief vaak gevaarlijk werk doen of vaker betrokken zijn bij arbeidsongevallen.

Relevant is verder de verwachte stijging van het aantal werknemers met een chronische ziekte. Het RIVM voorspelde in 2014 dat het aantal mensen met een chronische ziekte sterk zal toenemen, van 5,3 miljoen in 2011 naar 7 miljoen in 2030. Ook het aantal werkenden met een chronische ziekte zal daardoor toenemen.[1] Een goed arbobeleid met aandacht voor deze werkenden kan eraan bijdragen dat zij ook aan het werk kunnen blijven.
Het bovenstaande vormt aanleiding te bezien hoe de beschermende werking van het bestaande stelsel kan worden verbeterd en meer toekomstbestendig kan worden. In dat verband is relevant dat de verantwoordelijkheidsverdeling op papier weliswaar dekkend is, maar dat de praktijk verschillen laat zien die samenhangen met de aard van het arbeidscontract.

Verder onderzoek naar verschillen in arbeidsomstandigheden gewenst
De verschillen in het onderzoek lijken voor een deel te maken te hebben met de aard van de arbeidsrelatie of het werk en de door partijen ervaren verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Een duidelijker inzicht hierin zal behulpzaam kunnen zijn bij een gerichte aanpak van deze verschillen. Daarbij zal ook de bredere context moeten worden betrokken, waaronder de kennis van werkgevers en werknemers van hun rechten en plichten op het gebied van arbeidsomstandigheden en rechtspositie en de sociaaleconomische positie van verschillende typen werkenden. Ook de reden waarom werkgevers en werkenden kiezen voor een bepaalde arbeidsrelatie, kan daarbij worden betrokken.

Omdat het verdiepend onderzoek weinig zicht biedt op een aantal specifieke groepen werkenden roept het bovendien ook nieuwe vragen op. Het gaat daarbij onder andere om platformwerkers en migranten die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn. Ook bij werkenden met combinatiebanen speelt het probleem dat het met bestaande onderzoeken niet mogelijk is om inzicht te krijgen in de effecten van de stapeling van arbeidsrisico's waar zij in gecombineerde banen mee te maken hebben, omdat zij huidige onderzoeken invullen op basis van hun primaire baan en daarmee de arbeidsomstandigheden van de secundaire baan niet inzichtelijk worden gemaakt. Om het bestaande stelsel toekomstbestendig te maken is het van belang dat ook zicht ontstaat op de arbeidsomstandigheden van deze groepen.

Informatievoorziening en bewustwording
Voor de kortere termijn is primair nodig dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van hun verantwoordelijken voor gezond en veilig werken en dat bestaande arbovoorschriften beter worden nageleefd. Dat begint met kennis over de wederzijdse verantwoordelijkheden, die verbetering behoeft. Betrokkenen zijn hiervan vaak onvoldoende op de hoogte, met name ten aanzien van minder bestendige arbeidsrelaties. Werkgevers geven daarnaast aan dat de veranderende aard van het werk het soms moeilijk maakt om aan alle verantwoordelijkheden uit het arbeidsomstandighedenrecht te voldoen.
Betere informatievoorziening en bewustwording dienen te ondersteunen bij een betere naleving van het Arbeidsomstandighedenrecht. Lopende initiatieven van sociale partners

[1] SER, 2016, Advies 'Werk: van belang voor iedereen'

en het Ministerie van SZW, waaronder nieuw beleid om het opstellen van een RI&E te vergemakkelijken en te stimuleren en het Arboplatform van de SER, kunnen daarbij helpen. Een verdere stimulering van verantwoord opdrachtgeverschap kan ook bijdragen aan bewustwording van opdrachtgevers van hun verantwoordelijkheden voor gezond en veilig werken.

Ook het inbrengen van arbeidsgeneeskundige expertise in de eerstelijnsgezondheidszorg, kan bijdragen aan de bewustwording van werkenden van hun rechten en plichten omtrent arbeidsomstandigheden. Op sectorniveau kunnen collectieve afspraken worden gemaakt over goede arbeidsomstandigheden voor alle werkenden, waaronder zelfstandigen. Op ondernemingsniveau pleit de SER er in een recent briefadvies voor dat meer werkenden eerder en vaker worden betrokken bij de medezeggenschap en kan worden gewerkt aan informatievoorziening en bewustwording van alle werkenden van de rechten en plichten omtrent arbeidsomstandigheden.

Handhaving en naleving
Toezicht en handhaving zijn essentiële taken in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het stelsel van gezond en veilig werken kan niet goed functioneren zonder adequaat toezicht en handhaving. De kwantiteit en de kwaliteit van de inspecteurs van de Inspectie SZW moeten voldoende zijn om deze adequate handhaving mogelijk te maken. Het spreekt voor zich dat een goede handhaving door de Inspectie noodzakelijk is voor alle werkenden, om daarmee te streven naar een gelijk beschermingsniveau in de praktijk. De capaciteit van de Inspectie is daarvoor van groot belang en blijft de aandacht vragen. Kennis van en zicht op de specifieke risico's waar flexwerkers aan worden blootgesteld is belangrijk, om zo gerichter te kunnen handhaven bij flexibele arbeidsrelaties. Datzelfde geldt voor een nauwere samenwerking met andere overheidsinstanties, zoals het UWV en de Belastingdienst, om zo waar nodig een vollediger beeld te kunnen krijgen van bepaalde arbeidsrelaties, onder andere bij het eventuele stapelen van risico's in meerdere banen.
In aanvulling op de werkzaamheden van de Inspectie kan bij de naleving een rol zijn weggelegd voor de betrokken ondernemingen en de mensen die daar werkzaam zijn, waaronder de medezeggenschap en preventiemedewerkers.

<u>Beleidsontwikkeling gezond en veilig werken</u>
De raad gaat ervan uit dat zijn in deze verkenning geformuleerde bevindingen en conclusies worden betrokken bij de verdere ontwikkeling van het arbobeleid. Ook wil hij betrokken blijven bij de verdere beleidsontwikkeling met het oog op de verbetering van het beschermende werking van het stelsel van gezond en veilig werken.

1. Inleiding
Deze verkenning beoogt meer inzicht te bieden in de gevolgen van de toegenomen diversiteit in arbeidsrelaties voor gezond en veilig werken.

De raad heeft de verkenning uitgevoerd naar aanleiding van het verzoek van de toenmalige minister van SZW van 17 oktober 2017 aan de SER om "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".[2]

1.1 De verkenningsaanvraag
In de verkenningsaanvraag wordt geconstateerd dat ontwikkelingen in arbeidsrelaties, zoals de flexibilisering van arbeid, de toenemende diversiteit in arbeidsrelaties en

[2] De brief van de minister met het verzoek om een verkenning is als bijlage 3 bij de verkenning opgenomen.

vormen van bedrijvigheid, en de komst van werk (zoals kluswerk) dat langs digitale weg wordt verhandeld, grote gevolgen hebben voor de Nederlandse economie, werkgelegenheid en arbeidsmarkt. Het wordt van belang geacht ook de gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van de werkenden nader te verkennen.

Daarbij wordt erop gewezen dat gezond en veilig werken een voorwaarde is voor een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. 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 – aldus de verkenningsaanvraag. Voor de verdere inrichting van het stelsel voor gezond en veilig werken is het nodig inzicht te hebben in de consequenties van veranderingen in arbeidsrelaties voor gezond en veilig werken.

De centrale vraag die aan de raad is voorgelegd, is of het stelsel voor gezond en veilig werken, nu en op termijn, voldoende is toegerust voor de bescherming van alle werkenden, waaronder werkenden in flexibele arbeidsrelaties. Daarbij is aandacht gevraagd 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 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.

1.2 Aanpak en focus van de verkenning

Na ontvangst van de verkenningsaanvraag is op verzoek van het dagelijks bestuur van de SER eerst gesproken over de reikwijdte en focus van een verkenning. In dat kader heeft op 17 december 2018 ook een bijeenkomst plaatsgevonden met leden vanuit de SER-Commissie Arbeidsomstandigheden en enkele externe deskundigen. Bij die gelegenheid is van de zijde van het Ministerie van SZW naar voren gebracht dat ook het huidige kabinet veel belang hecht aan een SER-verkenning. Het wil de verkenning benutten bij de voorgenomen doorlichting van het begrotingsartikel over uitgaven aan arbeidsomstandigheden en bij het ontwikkelen van een kabinetsvisie op het arbeidsomstandighedenbeleid op langere termijn (2030 en daarna).

Het dagelijks bestuur heeft de Commissie Arbeidsomstandigheden vervolgens verzocht een analytische verkenning voor te bereiden met het accent op fact finding, c.q. het bijeen brengen en analyseren van feiten en cijfers over gezond en veilig werken voor de te onderscheiden arbeidsrelaties.

Voor deze verkenning heeft de Commissie Arbeidsomstandigheden zich niet beperkt tot bestaande onderzoeksrapporten en bronnen. Omdat er behoefte was aan meer gedetailleerde informatie over soorten arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden en over sectoren, heeft TNO op verzoek van de SER nader onderzoek hiernaar gedaan. Ook deze gegevens zijn opgenomen in de verkenning en voorzien van een analyse. Dit onderzoek zal hierna het verdiepend onderzoek van TNO worden genoemd.

Omdat deze verkenning inzicht beoogt te geven in de arbeidsomstandigheden van verschillende soorten arbeidsrelaties is het van belang dat deze arbeidsrelaties allereerst gedefinieerd worden. Cijfermatige onderzoeksgegevens vormen de basis voor deze SER-verkenning. Daarom zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij de definities van de

verschillende soorten arbeidsrelaties in de geraadpleegde onderzoeken. Dit komt neer op het zoveel mogelijk volgen van de gehanteerde CBS-definities[3]. In het verlengde daarvan zullen dienstverbanden van onbepaalde tijd in deze verkenning ook vaste dienstverbanden genoemd worden, om zo aan te sluiten bij de definities van CBS. In het verdiepend onderzoek van TNO en in de definities van CBS wordt bovendien de term zzp'er gebruikt. In de tekst van de verkenning zal echter zoveel mogelijk de term zelfstandige worden gebruikt.

1.3 Leeswijzer

De verkenning is verder als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2: Een schets van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met daarbij een korte beschrijving van soorten arbeidsrelaties en een weergave van combinatiebanen.
- Hoofdstuk 3: Een beschrijving van het Nederlandse het stelsel voor gezond en veilig werken en de Europese context, waarbij ook wordt ingegaan op de werkingssfeer en de handhaving van de arboregelgeving.
- Hoofdstuk 4: Een weergave van de uitkomsten van het verdiepend onderzoek van TNO en tegen de achtergrond van relevante trends op het gebied van gezond en veilig werken
- Hoofdstuk 5: Een analyse van de cijfers van het verdiepend onderzoek van TNO en afsluitende beschouwingen

2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk schetst een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsrelaties, tegen de achtergrond van een aantal bredere trends.

2.1 Enkele belangrijke trends en ontwikkelingen

Megatrends en effecten op economie en arbeidsmarkt

Belangrijke trends zoals globalisering en technologisering hebben een sterke doorwerking naar nationale economieën en arbeidsmarkten. Hun onderlinge verwevenheid neemt toe, productieprocessen en banen veranderen en dat geldt ook voor de aard en de organisatie van werk.

In zijn verkenning *Mens en technologie* (2016)[4] heeft de raad gekeken naar de manier waarop arbeidsorganisaties zich aanpassen aan technologische ontwikkelingen en wat afwegingen zijn bij hun keuzes om van bepaalde technologieën al dan niet gebruik te maken. Er wordt vanuit gegaan dat het industriële productieproces in Europa in de komende jaren op diverse punten zal veranderen[5]. Eurofound verwacht dat het belang van digitale informatie verder zal toenemen en dat het productieproces nog flexibeler wordt.

Platformisering wordt gezien als de meest concrete verschijningsvorm van de verandering van aard en organisatie van werk, werkgever- en werknemerschap, als gevolg van technologische ontwikkelingen. Het wordt beschouwd als een volledig nieuw bedrijfsmodel, met verstrekkende gevolgen voor arbeidsrelaties, taken en competenties.[6] Platformisering is een uiteenlopend begrip met uiteenlopende verschijningsvormen. Hieronder wordt in het kader van de definitie verwezen naar de

---

3 Zie ook bijlage 1 bij de verkenningsaanvraag.

4 SER (2016), *Verkenning Mens en technologie. Samen aan het werk.*

5 Eurofound (2018) *Game changing technologies: Exploring the impact on production processes and work.*

6 Zie bijv. ILO (2018) *Digital labour platforms and the future of work.*

SER-verkenning die over platformwerk zal volgen, waarin een nadere omschrijving en definitie van platformisering en de juridische aspecten daarvan wordt opgenomen.

In een onlangs verschenen rapport gaat de OECD in op de opkomst van nieuwe werkvormen naast de standaard arbeidsrelatie van het vaste contract voor onbepaalde tijd. Het bevat een inventarisatie van beleidsreacties van een groot aantal landen op de groeiende diversiteit in arbeidsrelaties[7].

Voor de toegenomen flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt is volgens de WRR niet één op zichzelf staande verklaring.[8] Naast de hierboven al genoemde globalisering en technologische ontwikkelingen kunnen ook culturele ontwikkelingen meespelen (een toegenomen verlangen naar vrijheid en autonomie, ook op het werk). Ook wijst de WRR op de invloed van nationale institutionele kaders.

2.2 Diversiteit in arbeidsrelaties

Ontwikkelingen arbeidsrelaties
De WRR gaat in zijn verkenning *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*[9] in op flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt met de toegenomen diversiteit in arbeidsrelaties (zie omschrijving in onderstaand kader).

Flexibel werkenden in de WRR-verkenning (2017)
In de WRR-verkenning wordt met de begrippen flexibilisering en een flexibele arbeidsmarkt gedoeld op de gevallen dat werkenden en werkgevers geen vaste contractrelatie hebben.
Ten aanzien van de flexibel werkenden maakt de WRR onderscheid tussen flexwerkers (met een flexibel contract) en zelfstandigen:

- *Flexibel contract*: een arbeidsovereenkomst van beperkte duur of voor een niet vast aantal uren. Hieronder valt ook uitzendwerk; payrolling en oproepwerk. Er wordt ook wel gesproken over flexwerkers (CBS-definitie). Ook het *tijdelijk contract*, een relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij het arbeidscontract van beperkte duur is (CBS-definitie) valt hieronder.
- *zzp'er*: een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico – in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grootaandeelhouder (dga) of als overige zzp'er (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep) – én die daarbij geen personeel in dienst heeft (CBS-definitie).

WRR (2017), p. 20 en 21.

Uit de WRR-verkenning komt naar voren dat de flexibilisering op de arbeidsmarkt nu nog vooral bij bepaalde groepen zichtbaar is. In het bijzonder jongeren, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond hebben meer kans op een flexibel contract. Dat geldt ook voor mensen die op oudere leeftijd de arbeidsmarkt op gaan. Zelfstandigen zijn over het geheel genomen vaak wat ouder, man, hoogopgeleid of hebben een migratieachtergrond. Flexibilisering is daarmee steeds minder voorbehouden aan specifieke groepen en steeds meer voor verschillende mensen aan de orde.[10]

Onderzoek van SEO naar platformwerk laat zien dat, in hun definitie van platformwerk, platformwerk in Nederland nu nog beperkt van omvang is (0,4 procent van de beroepsbevolking is actief als platformwerker), maar dat platformwerk de potentie heeft

---

7 OECD (2019) *Policy Responses to New Forms of Work.*
8 WRR (2017) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid.*
9 WRR (2017) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid.*
10 WRR (2017), p. 22-23.

om door te groeien, afhankelijk van de mogelijkheden om de huidige activiteiten op te schalen en nieuwe activiteiten te ontwikkelen.[11]
Het kabinet heeft de SER op 19 maart jl. gevraagd een verkenning te doen naar de praktijk van de platformeconomie.[12] Daarbij gaat het om vragen over de positie en de aard van de platformbedrijven, de positie van platformwerkers en handhaving ingeval van schijnzelfstandigheid.

Een andere ontwikkeling betreft het verschijnsel combinatiebanen. In het rapport *De vele kanten van banen combineren* (2018) constateert de SER dat ongeveer 9 procent[13] van alle werkenden banen combineert, en dat het aantal werkenden met combinatiebanen de laatste decennia langzaam is gestegen. Zo'n 350.000 mensen combineren 2 banen in loondienst en zo'n 250.000 mensen een baan in loondienst met werk als zelfstandige. De typering van mensen met een combinatiebaan is tamelijk divers. Zo combineren vrouwen vaker dan mannen, combineren mensen met een hogere opleiding vaker dan mensen met een lagere opleiding, zijn er relatief veel jongeren die banen combineren en hebben werknemers met een flexibel contract ongeveer tweemaal zo vaak een baan erbij dan werknemers met een vast contract. Daarnaast zijn er onder meer verschillen tussen sectoren.
In het rapport wordt verder geconcludeerd dat één op de drie werkenden banen combineert om rond te kunnen komen of om iets extra's te verdienen. Zij hebben vaak een lager dan gemiddeld inkomen en ervaren meer druk om banen te combineren; combineren van banen is in deze situaties vaker noodzakelijk. Het rapport geeft aan dat dat in het kader van gezond en veilig werken soms kan leiden tot lastige situaties, waaronder het overschrijden van arbeidstijden, conflicterende re-integratietrajecten of onduidelijkheid aan de aard van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

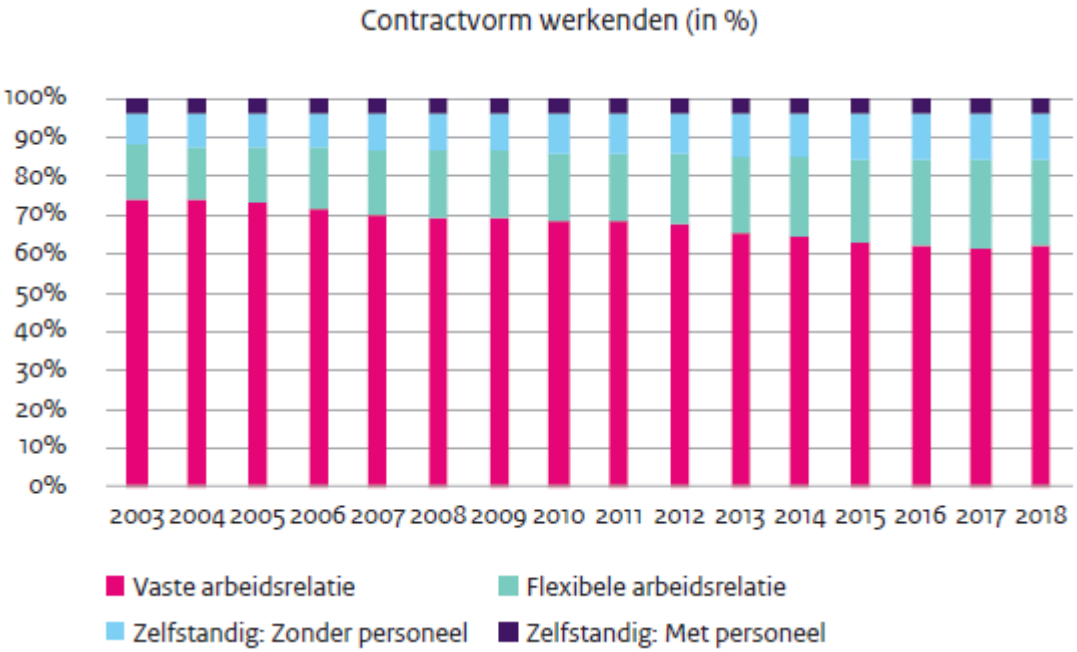
Onderstaande figuur geeft een beeld van de ontwikkeling van de werkende beroepsbevolking naar type arbeidsrelatie in de periode 2003-2018.

---

11 SEO (2018) *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland.*

12 Brief van de minister van SZW d.d. 19 maart 2019 aan de SER betreffende Adviesaanvragen SER 2019. De Tweede Kamer had de regering eerder in een motie verzocht om de SER een verkenning te laten doen naar de praktijk van de platformeconomie waarin onder andere wordt gekeken naar de positie van platformwerkers, de positie en aard van platformbedrijven en de handhaving van schijnzelfstandigheid (35 000-XV, nr. 66, G. van Dijk / Van Weyenberg).

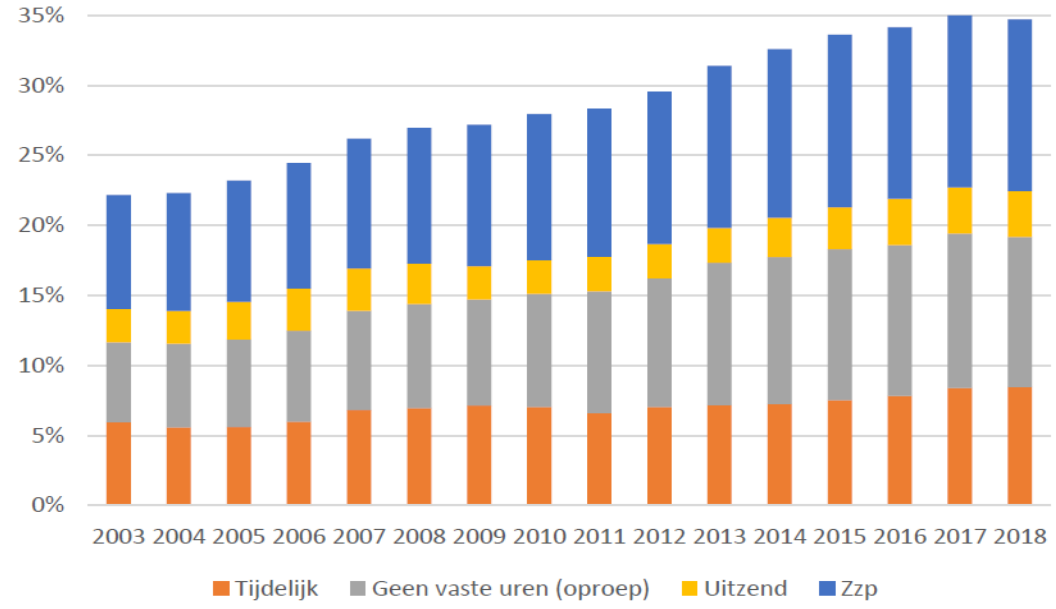
13 SCP-cijfers uit 2014.



Bron: Tussenrapportage Commissie Borstlap (2019), In wat voor land willen wij werken?

Illustratief voor deze ontwikkelingen is ook de onderstaande figuur in een recente brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer[14] over de omvang van de flexibele schil als percentage van de werkzame beroepsbevolking.

Figuur 1: Omvang flexibele schil als percentage van de werkzame beroepsbevolking



Bron: bewerking SZW op basis van CBS (EBB)

[14] Brief van de Minister van SZW van 24 mei 2019 aan de Tweede Kamer, over de stand van zaken van het arbeidsmarktbeleid. In deze brief beschrijft het kabinet de manier waarop het wil komen tot een integrale aanpak voor verbetering van de balans op de arbeidsmarkt, waarbij vanuit verschillende dossiers stappen worden gezet.

De minister constateert in zijn brief dat de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren structureel veranderd is. Het aandeel werkenden met een vast contract is afgenomen terwijl het aandeel werkenden met een flexibel contract sterk is toegenomen. Met name het deel van de beroepsbevolking dat werkzaam is op basis van een contract zonder vaste uren of als zelfstandige is sterk toegenomen. Inmiddels werken bijna 2 miljoen mensen op basis van een flexibel contract en ruim 1 miljoen mensen als zelfstandige.

2.3 Conclusie

Trends als globalisering en technologisering hebben een sterke doorwerking naar nationale economieën en arbeidsmarkten. Aard en organisaties van banen veranderen, waarbij platformsering als de meest concrete verschijningsvorm kan worden genoemd. Het aandeel platformwerk is nu nog beperkt, want 0,4 procent van de beroepsbevolking is op dit moment actief als platformwerkers, maar heeft de potentie door te groeien, zo stelt SEO. Ook het aantal werkenden in combinatiebanen stijgt langzaam. Op dit moment combineert 9 procent van alle werkenden meerdere banen.
De arbeidsmarkt in Nederland is structureel veranderd. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in het type contractvorm van werkenden in Nederland. Een groter wordend percentage werkenden is niet langer werkzaam op basis van een vaste arbeidsrelatie. Volgens de WRR is er niet één verklaring aan te wijzen voor deze verandering. Naast eerder genoemde megatrends (globalisering, technologisering) wordt ook gewezen op culturele ontwikkelingen en institutionele kaders.

3. Stelsel voor gezond en veilig werken

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk biedt een weergave van het stelsel voor gezond en veilig werken in Nederland en van de Europese context. Het stelsel voor gezond en veilig werk omvat het geheel van normen dat gericht is op bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van werkenden. Het gaat hierbij voornamelijk om de regeling van de arbeids- en rusttijden en het bevorderen van veilige en menswaardige arbeidsomstandigheden in ondernemingen. Naast publiekrechtelijke arbeidsomstandighedenregelgeving is ook in het privaatrecht geregeld dat een werkgever een zorgplicht heeft voor de werknemer. Hierna zal aandacht worden besteed aan de werkingssfeer van de wet- en regelgeving en de rol en verantwoordelijkheden van werkgevers en werkenden binnen het stelsel. Beoogd wordt daarmee inzicht te bieden in de mate waarin het stelsel bescherming biedt aan werkenden in de verschillende typen arbeidsrelaties, met aandacht voor handhaving.

3.2 Juridisch kader arbeidsomstandigheden en arbeidstijden

3.2.1 Europese context

Aan ons nationale arbeidsomstandighedenrecht ligt Europese regelgeving ten grondslag. Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden zijn onderwerpen die ook in IAO- en, vooral, EU-verband zijn geregeld. Van groot belang is Kaderrichtlijn 89/391/EEG, waarin een aantal algemene beginselen is neergelegd betreffende de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer op het werk. De Arbowet is mede gebaseerd op de kaderrichtlijn. In deze richtlijn wordt de basis gelegd voor het Europese beleid op het gebied van gezond en veilig werken, waarbij net als bij de Arbowet doelbepalingen en systeembepalingen worden voorgeschreven. Voorschriften in verband met specifieke risico's zijn in speciale richtlijnen neergelegd, waaronder richtlijnen en verordeningen met daarin concrete normen en grenswaarden gericht op specifieke risico's zoals gevaarlijke stoffen.

Ook de Arbeidstijdenwet is mede gebaseerd op de Europese Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG, betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Naast deze algemene richtlijn heeft de EU ook een aantal richtlijnen opgesteld voor specifieke beroepsgroepen, zoals zeevarenden.

De kaderrichtlijn, de Arbeidstijdenrichtlijn en de van deze richtlijnen afgeleide regelgeving bieden een minimum beschermingsniveau dat de verschillende Europese landen moeten nastreven. De lidstaten hebben de ruimte om eigen regelgeving te ontwikkelen die meer bescherming biedt dan het minimum beschermingsniveau van de EU. Richtlijnen dienen daarbij omgezet te worden in nationale regelgeving, wat ook kan leiden tot verschillende interpretaties of uitwerkingen van doelbepalingen. Verordeningen, zoals de REACH-verordening gericht op bescherming tegen gevaarlijke stoffen, hebben wel directe werking. De Inspectie SZW ziet nationaal, binnen de territoriale begrenzing, ook toe op de handhaving van Europese regelgeving.

3.2.2 Arbeidsomstandighedenrecht

De basis van het nationale stelsel voor gezond en veilig werken ligt in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de daarop gebaseerde regelgeving, waaronder het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling), en in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB). Deze wet- en regelgeving omschrijft wat werkgevers en werknemers moeten doen om een goed arbobeleid te voeren en daarmee zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkplek. Binnen een werkgever en werknemers-relatie via een arbeidsovereenkomst zoals omschreven in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek is sprake van een gezagsverhouding. De werkgever bepaalt in beginsel de werkomstandigheden van de werknemer, mede op basis van zijn instructiebevoegdheid. De werknemer is in beginsel gehouden om opdrachten/instructies van de werkgever op te volgen, maar de gezagsverhouding maakt dat een werknemer tot op zekere hoogte kan kiezen welke werkzaamheden hij onder welke omstandigheden uitvoert. Zo zijn werknemers volgens de Arbowet onder andere, onder voorwaarden, bevoegd om het werk te onderbreken indien naar hun redelijk oordeel onmiddellijk ernstig gevaar voor personen dreigt.[15] Om zoveel mogelijk te voorkomen dat werknemers aan risico's worden blootgesteld, biedt de overheid aan alle werknemers beschermingsmaatregelen via de Arbowet. Voor zelfstandigen geldt deze beperking van de gezagsverhouding als regel niet. Werken als zelfstandige impliceert dat men zelf kiest voor het dragen van verantwoordelijkheid en de daaraan verbonden risico's. Wel dienen ook zelfstandigen vanuit de optiek van veiligheid en gezondheid beschermd te worden tegen ernstige risico's en dient gevaar voor derden door zelfstandigen te worden voorkomen.

Van belang voor uitvoering van de Arbowet zijn de inhoudelijke voorschriften en systeembepalingen. De inhoudelijke voorschriften geven aan welke risico's, zoals gevaarlijke stoffen en psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, beheerst moeten worden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van doelbepalingen, waarin een bepaald beschermingsniveau verplicht wordt gesteld. Dat beschermingsniveau wordt via doelbepalingen vastgesteld aan de hand van concrete normen en grenswaarden, zoals bij de risico's trillingen en lawaai. Andere doelbepalingen omschrijven alleen het proces waarmee het beschermingsniveau kan worden bereikt en welke aspecten daarbij betrokken dienen te worden, zonder concrete normen te stellen. De werkgever is dan verantwoordelijk voor het vaststellen van gezonde en veilige normen en grenswaarden en dient werknemers daarbij te betrekken.
De systeembepalingen in de Arbowet zijn regels die de beleidsprocessen rondom de inhoudelijke regels van gezond en veilig werken voorschrijven. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een contract met een arbodienstverlener en het opstellen van een

[15] Artikel 29 Arbowet

risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) en plan van aanpak (PvA), waarmee bedrijven de arborisico's binnen hun bedrijf in kaart moeten brengen en omschrijven hoe zij die risico's beheersen.

Het overgrote deel van de concrete verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden is niet in de Arbowet zelf opgenomen, maar in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit). Het besluit is gebaseerd op art. 16 Arbowet. We vinden daarin tal van gedetailleerde voorschriften betreffende arbozorg en de organisatie van de arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, het werken met gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, fysische factoren, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

De Arbeidstijdenwet (ATW) vormt de basis voor het stelsel van arbeidstijdenregelgeving, met daarin regels omtrent de arbeidstijden. De wet bevat regels over werktijden, rusttijden, pauzes en nachtdiensten. Ook stelt de ATW regels omtrent het verbod op kinderarbeid en het werk van jeugdigen en andere bijzondere groepen. In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) worden nadere regels gesteld over de mogelijkheid om af te wijken van de ATW en regels omtrent sectoren als de brandweer, zorg of horeca. Bepaalde sectoren hebben ook een eigen arbeidstijdenregelgeving, zoals het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

Naast de publiekrechtelijke arbeidsomstandighedenregelgeving is ook in het privaatrecht geregeld dat een werkgever een zorgplicht heeft voor de werknemer. Artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek geeft deze zorgplicht weer. De werkgever moet die maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Deze zorgplicht geldt ook voor zelfstandigen die voor een groot gedeelte afhankelijk zijn van de risico-inschatting van de werkgever en de maatregelen die de werkgever treft (artikel 7:658 lid 4)[16]. Schiet de werkgever tekort in zijn zorgplicht, dan is hij aansprakelijk voor de schade.

3.2.2.1 Werkingssfeer Arbowet en Arbeidstijdenwet[17]

In Hoofdstuk 2 refereren we aan de CBS-definities van arbeidsrelaties (zie kader). In deze verkenning zullen de CBS-definities gebruikt worden om verschillende arbeidsrelaties met elkaar te vergelijken. De werkingssfeer van de Arbowet en Arbeidstijdenwet is daarbij van belang, om inzicht te krijgen in de toepasselijke regelgeving per arbeidsrelatie.

CBS-definities arbeidsrelaties

- *Werknemer met vaste arbeidsrelatie*: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd èn een vast aantal uren per week.
- *Werknemer met flexibele arbeidsrelatie*: werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hiertoe 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
- *Zelfstandige zonder personeel (zzp):* Een persoon die voor eigen rekening en risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-grootaandeelhouder

[16] Zie het arrest Grevenstette/van Oel, HR 18 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3259 en het arrest Allspan/Davelaar-arrest, HR 23 maart 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV0616.

[17] In Bijlage 1 zijn de relevante wettelijke bepalingen inzake de werkingssfeer opgenomen.

(dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

———

De Arbowet definieert de werkgever als ‘degene jegens wie de ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid’. De werknemer is hier de ‘ander’. De duur of omvang van de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling doen niet ter zake. Een tweede categorie die vermelding verdient is de uitzendkracht. De Europese Unie heeft in de EU-richtlijn 91/383/EEG bepaald dat uitzendkrachten dezelfde bescherming moeten krijgen op het gebied van gezond en veilig werken als werknemers. In Nederland geldt dat de inlener de arboverplichtingen dient na te komen jegens de uitzendkracht. Reden hiervoor is dat het de inlener is die bepalende invloed heeft op de arbeidsomstandigheden, de organisatie van het werk en gekozen werkmethode. Bovendien is het de inlener die ter plekke gezag heeft over de uitzendkracht.
De werkingssfeer van de Arbowet omvat met lid 1 en 2 van artikel 1 daarmee dus vaste, tijdelijke, oproep-/inval- en uitzendovereenkomsten, net als overeenkomsten zonder vaste uren. Daarmee is de Arbowet in gelijke mate van toepassing op het merendeel van de arbeidsrelaties zoals gedefinieerd door het CBS.

Het CBS definieert als arbeidsrelatie daarnaast ook de zelfstandige zonder personeel (zzp). De Arbowet spreekt echter niet over zzp’ers, maar hanteert het begrip ‘zelfstandige’. Een zelfstandige is volgens artikel 1 lid 3 sub k ‘degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste of tweede lid arbeid verricht’. De Arbowet is niet onverkort van toepassing op een zelfstandige gedefinieerd in artikel 1 lid 3 sub k. De Arbowet biedt in artikel 16, lid 7 wel de mogelijkheid om bij Algemene Maatregel van Bestuur vast te stellen welke verplichtingen uit de arboregelgeving eveneens van toepassing zijn op zelfstandigen in het kader van de Arbowet.

De werking van de Arbowet voor zelfstandigen is beperkt tot arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden. In artikel 9, lid 5 van het Arbobesluit worden de verplichtingen voor de zelfstandigen in verband met de arbeid nader geconcretiseerd. Voor zelfstandigen is de werkingssfeer van de Arbowet in 2012 verder uitgebreid, namelijk naar die gevallen waarin de zelfstandige samenwerkt met ‘gewone’ werknemers of andere opdrachtnemers op dezelfde werkplaats en waar de werkzaamheden gezien kunnen worden als feitelijk behorend tot de beroeps- en bedrijfsuitvoering van de opdrachtgever. Er is in zo’n geval sprake van een meewerkende zelfstandige. Alle regels waarin maatregelen worden voorgeschreven om arbeidsrisico’s te voorkomen of te beperken, zoals regels over tillen, lawaai en trillingen zijn dan van toepassing. Hiermee hebben meewerkende zelfstandigen dezelfde bescherming als werknemers in loondienst op het moment dat zij op dezelfde arbeidsplaats aan het werk zijn. Voor zelfstandigen die geheel alleen werken, blijven nog steeds alleen de regels van de Arbowet over werkzaamheden met levensbedreigende risico’s van toepassing. Daarnaast blijft voor alle zelfstandigen gelden dat zij niet zijn gebonden aan de systeembepalingen van de Arbowet.

De aanleiding voor deze uitgebreide bescherming is het SER-advies *Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden*[18], waarin de raad het volgende standpunt innam:
“de arbeidsomstandigheden, het beschermingsniveau en de veiligheid op de werkplek moeten gelijk zijn voor allen die arbeid verrichten (werkgevers, werknemers en zelfstandigen). Dit impliceert dat voor ieder die arbeid verricht in beginsel dezelfde doelbepalingen en systeembepalingen zouden moeten gelden.” In het advies neemt de SER het standpunt in dat er een gelijk beschermingsniveau zou moeten gelden voor alle

[18] SER-advies, 2011, ‘Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden’, p. 21

werkenden. Het verschil in beschermingsniveau maakte handhaving op papier ook moeilijker, omdat in theorie telkens moest worden vastgesteld welke regelgeving van toepassing is. Op basis van het advies heeft de overheid de bescherming van zelfstandigen verruimd op de grond dat er anders een negatieve uitstraling plaats zou vinden op de nalevingsbereidheid van werknemers.

De werkingssfeerbepaling van de Arbeidstijdenwet (ATW) sluit aan bij die uit de Arbowet. De werknemer valt er uiteraard onder en voor de uitzendkracht geldt dat de inlener verantwoordelijk is (art. 1:1 lid 1 ATW). Ook is hier werkgever degene die een ander 'onder gezag' arbeid laat verrichten (art. 1:1 lid 2 ATW). Ten slotte biedt art. 2:7 ATW de mogelijkheid om bepalingen van toepassing te verklaren op zelfstandigen, 'indien zulks noodzakelijk is ter voorkoming van ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen'. Van deze laatste mogelijkheid is slechts zeer beperkt gebruikgemaakt. Het gaat om zelfstandigen in het beroepsgoederenvervoer (wegtransport, binnenvaart et cetera, met het oog op de verkeersveiligheid van derden) en in de mijnbouw (in verband met de veiligheid van het mijnbouwwerk en het productieproces, in het bijzonder ook met het oog op de bescherming van het milieu). Voor het overige zijn zelfstandigen vrij om hun eigen werktijden te bepalen, tenzij er een gezagsverhouding bestaat tussen de zelfstandige en de opdrachtgever.[19]

In het kader van de werkingssfeer van de Arbowet en Arbeidstijdenwet valt ook op te merken dat het stelsel geen regels stelt omtrent het combineren van banen en in het verlengde daarvan het stapelen van risico's. Wanneer een werkende meerdere banen combineert dan zouden bijvoorbeeld de blootstellingsgrenzen bij gevaarlijke stoffen kunnen worden overschreden als de blootstelling bij alle banen bij elkaar wordt opgeteld, terwijl de werkende bij de individuele banen niet over deze grenzen heen gaat en daarmee binnen de grenzen van het stelsel van gezond en veilig werken blijft.

3.2.2.2 Verantwoordelijkheidsverdeling Arbowet

Bij de uitvoering van Arbowet hebben zowel de werkgever als werknemer een centrale positie met de nodige verantwoordelijkheden.[20] Ook op zelfstandigen rusten in bepaalde gevallen verantwoordelijkheden gebaseerd op de Arbowet, omdat zij onder de werkingssfeer van de Arbowet kunnen vallen. Besluiten over de arbeidsomstandigheden vallen onder het instemmingsrecht en zullen dus altijd moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging). Het gaat hier bijvoorbeeld om: het opzetten en uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E), het opstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak; het instemmen met de persoon en de positie van de preventiemedewerker. Daarnaast heeft de OR dan wel de PvT het recht om te overleggen met de bedrijfsarts en andere arbeidsdeskundigen.
In dit verband verdient vermelding dat de SER er onlangs nog voor heeft gepleit om meer werknemers eerder en vaker te betrekken bij de medezeggenschap. Naast werknemers met een contract voor onbepaalde tijd gaat het daarbij ook om werknemers die op basis van andere contracten werkzaam zijn, zoals op tijdelijke basis. [21]

---

[19] Artikel 1 Arbeidstijdenwet

[20] Daarnaast geldt ook dat diverse deskundigen zoals de bedrijfsarts, preventiemedewerker en arbeidsdeskundigen een taak hebben bij de uitvoering van de Arbowet. Zie daartoe de wettelijke bepalingen in de Arbowet.

[21] De SER heeft als inzet dat meer werknemers eerder en vaker worden betrokken bij de medezeggenschap. Daarbij gaat het zowel om werknemers met een contract voor onbepaalde tijd als werknemers die op basis van andere contracten werkzaam zijn, zoals op tijdelijke basis. De SER Commissie Bevordering Medezeggenschap heeft advies uitgebracht om de wettelijke kiestermijn (zowel actief als passief) te verkorten. Ook constateert de SER dat de Wet op de ondernemingsraden (WOR) veel mogelijkheden biedt om flexwerkers te betrekken bij medezeggenschap en hun belangen te behartigen. De SER adviseert aan om deze mogelijkheden beter te benutten en ook de kiestermijn (zowel actief als passief) voor uitzendkrachten te verruimen.

In het hierna volgende wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste verantwoordelijkheden die rusten op enkele actoren die een centrale rol spelen bij de uitvoering van de Arbowet.

Werkgeversverantwoordelijkheden op basis van Arbowet

Werkgevers zijn verplicht ervoor te zorgen dat personen die in een gezagsverhouding met hen werkzaamheden verrichten gezond en veilig kunnen werken.[22] De mate van bescherming die zij moeten bieden is door de overheid vastgelegd in de arboregelgeving. Om deze regels goed te kunnen naleven moet elke werkgever een concreet arbobeleid voeren. Onderdelen van dit arbobeleid zijn onder andere:

- Het opstellen en uitvoeren van een Risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een Plan van Aanpak.
- Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers.
- Het voorkomen van gevaar voor derden in verband met de arbeid die door de werknemers wordt verricht.
- Inschakeling van deskundigheid op gebied van bedrijfshulpverlening en bij preventie en bescherming.
- Ziekteverzuimbegeleiding door arbodienst of bedrijfsarts
- Mogelijkheid tot ondergaan van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

De Arbowet voorziet ook in de positie van uitzendwerkgevers en inleners. In het kader van de veiligheid op de werkplek regelt de Arbowet dat de inlenende werkgever is aan te merken als werkgever in de zin van de Arbowet. De inlenende werkgever en het uitzendbureau hebben elk een verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van uitzendkrachten. Het bedrijf waar de uitzendkracht het werk verricht, heeft volgens de Arbowet de grootste verantwoordelijkheid. Het uitzendbureau heeft hier echter ook een verantwoordelijkheid. Het is verplicht de uitzendkracht te informeren over de risico's die hij loopt op de werkplek. De inlenende werkgever is verplicht om vooraf de RI&E, of het deel dat voor de uitzendkracht relevant is, met het uitzendbureau te delen.

Verantwoordelijkheden werknemers (waaronder uitzendkrachten), meewerkende zelfstandigen en meewerkend werkgever

Werknemers hebben op een aantal punten eigen verantwoordelijkheden bij de uitvoering van de Arbowet (zie artikel 11 Arbowet).

- Eigen verantwoordelijkheid om naar vermogen te zorgen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.
- Hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste manier gebruiken.
- Gevaren melden voor de veiligheid of gezondheid bij de werkgever of leidinggevende.
- Opvolgen instructies en cursussen op het gebied van gezond en veilig werken.

Artikel 11 Arbowet is ook van toepassing op de meewerkende zelfstandige en op de meewerkend werkgever, zo volgt uit artikel 9.5 Arbobesluit. Dit betekent dus dat er geen onderscheid tussen deze typen werkenden wordt gemaakt als het gaat om de verantwoordelijkheden die zij hebben.

Verantwoordelijkheden zelfstandigen

Zie SER advies d.d. 19 juli 2019 'Verkorting termijnen actief en passief kiesrecht leden ondernemingsraad'.
Zie SER advies d.d. 8 oktober 2019 'Obstakels deelname ondernemingsraden: Termijnen en andere belemmeringen'

[22] Artikel 1 Arbeidsomstandighedenwet

Voor zelfstandigen geldt dat ook zij verantwoordelijkheden hebben op grond van het arbeidsomstandighedenrecht. Het onderscheid tussen ‘meewerkende zelfstandigen’ en ‘zelfstandigen’ speelt hierbij een belangrijke rol. Meewerkende zelfstandigen werken gelijktijdig met anderen (veelal werknemers) op dezelfde werkplaats. Voor hen geldt dat bijna alle bepalingen die maatregelen voor arbeidsrisico’s voorschrijven van toepassing zijn. Als een zelfstandige geheel alleen werkt, geldt dat maar een deel van deze regels van toepassing is, namelijk alleen de regels die gaan over het beperken of vermijden van ernstige risico’s.
Een zelfstandige kan een arbocatalogus van een branche of sector raadplegen om na te gaan welke maatregelen hij kan nemen om veilig te werken. De Inspectie SZW zal de arbocatalogus als referentiekader gebruiken bij de handhaving. Als de Inspectie een overtreding constateert is de zelfstandige hiervoor aansprakelijk en zal bijvoorbeeld een boete volgen of stillegging van de werkzaamheden totdat het gevaar is weggenomen.

Hoewel er dus op bepaalde punten onderscheid wordt gemaakt tussen de verantwoordelijkheden van zelfstandigen, geldt dat er enkele algemene voorschriften zijn waaraan alle typen zelfstandigheden moeten voldoen. Het gaat hierbij om:

- Het voorkomen van gevaar voor derden (art.10 Arbowet jo art. 9.5 Arbobesluit). Soms kunnen werkzaamheden van een zelfstandige gevaar opleveren voor bijvoorbeeld andere werkenden, bezoekers, voorbijgangers, omstanders en omwonenden.
  Te denken valt aan aanrijdingsgevaar door werkverkeer, omvallen van werktuigen, instortingsgevaar constructies.
- Het zorgen voor de eigen veiligheid en die van andere betrokken personen door zich veilig en verantwoordelijk te gedragen (art. 11 Arbowet jo art. 9.5 Arbobesluit).
- Niet in strijd handelen met de arboregelgeving wetende dat daardoor levensgevaar of ernstige schade kan ontstaan (art. 32 Arbowet jo art. 9.5 Arbobesluit).

<u>Bouwprojecten en verantwoordelijkheidsverdeling zelfstandigen en anderen</u>
Veel voorkomende situatie is de samenwerking van zelfstandigen met anderen aan bouwprojecten. Zelfstandigen die samen met andere zelfstandigen of met werknemers op een bouwplaats werken hebben nagenoeg dezelfde verplichtingen als werknemers als het gaat om veilige en gezonde werkomstandigheden. Bijna alle bepalingen die maatregelen voor arbeidsrisico’s voorschrijven (ook de niet concrete bepalingen zoals voor fysieke belasting) van het Arbobesluit zijn ook voor zelfstandigen van toepassing. Bijzondere aandacht daarbij heeft het omgaan met arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Dit komt er in hoofdzaak op neer dat zelfstandigen verplicht zijn hun gereedschap in goede conditie te houden en op de juiste wijze te gebruiken. Ook moeten ze hulp- en beschermingsmiddelen gebruiken als de situatie daarom vraagt. Zelfstandigen moeten zich ook houden aan de afspraken in het V&G-plan en de aanwijzingen van de coördinator uitvoeringsfase opvolgen.

<u>Verantwoord opdrachtgeverschap</u>
In veel sectoren in Nederland ligt de verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken bij meerdere actoren, en is er sprake van de zogenaamde ketensamenwerking. Vooral omvangrijke projecten met grote aanbestedingen worden gekenmerkt door een keur van opdrachtnemers, onderaannemers en zelfstandigen. Hierbij valt te denken aan complexe bouwprojecten, grootscheeps onderhoud in de metaal- en chemiesectoren, maar ook aan de gemeentelijke aanbestedingen aan thuiszorgorganisaties en zelfstandigen.

Ook opdrachtgevers[23] hebben een verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. De opdrachtgever verzorgt bijvoorbeeld de werklocatie of schrijft werkmethoden voor. Door bij het verlenen van een opdracht rekening te houden met gezond en veilig werken, kunnen opdrachtgevers positief bijdragen aan de werkomgeving en ervoor zorgen dat hun opdrachtnemers in staat zijn de wet na te leven. Opdrachtgevers kunnen ook in negatieve zin bijdragen, bijvoorbeeld door een te krap budget of een onrealistische planning.

De Arbowet kent alleen voor opdrachtgevers in de bouw specifieke bepalingen die zijn uitgewerkt in de bouwprocesbepalingen van het Arbobesluit. Op een bouwplaats kunnen meerdere bedrijven en personen tegelijkertijd aan een project werken, waaronder ook zelfstandigen. Verschillende risico's voor gezond en veilig werken ontstaan door het samenwerken van zoveel verschillende partijen en mensen. De bouwprocesbepalingen richten zich daarom op de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever voor de coördinatie en samenwerking in dit soort projecten. Hierbij blijft een werkgever volledig verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen werknemers.

Voor alle andere sectoren buiten de bouw geldt dat opdrachtgevers worden aangesproken op de algemene zorgplicht die is neergelegd in het Burgerlijk Wetboek. Hiervoor zijn evenwel geen juridische kaders voorhanden. Verantwoord opdrachtgeverschap is in die gevallen een werkwijze die uit de mensen, het bedrijf en de sector zelf moet voorkomen en niet zomaar opgelegd kan worden. Vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is sinds 2015 wel een aantal activiteiten ontplooid gericht op het stimuleren van verantwoord opdrachtgeverschap. Deze activiteiten zien op onderzoek, stimuleringsactiviteiten en regelgeving. Zo heeft TNO tweemaal (in 2017 en 2019) de monitor naar de stand van verantwoord opdrachtgeverschap in Nederland uitgevoerd.[24]

Uit de Monitor 2019 volgt dat in totaal 54% van de opdrachtnemers in 2018 vindt dat verantwoord opdrachtgeverschap in Nederland goed geregeld is, een kleiner deel vindt dat er een begin is (36%) en de kleinste groep (10%) vindt dat het nog helemaal niet goed geregeld is. Daarnaast zijn er positieve scores voor eerlijk werk, de mate waarin opdrachtnemers door opdrachtgevers gelijkwaardig aan het eigen personeel wordt behandeld: 85-90% voelt zich eerlijk behandeld, behalve in de sector metaal. Voor iedere onderzochte sector zijn er ontwikkelingen en knelpunten te noemen. Het valt met name op dat de metaalsector achterblijft en dat het begrip 'verantwoord opdrachtgeverschap' minder leeft bij zelfstandigen en kleine vestigingen. Grotere vestigingen lijken op vrijwel alle vlakken betere ervaringen te hebben met verantwoord opdrachtgeverschap. Te midden van alle ontwikkelingen zien opdrachtgevers en opdrachtnemers zichzelf als de aangewezen personen om verantwoordelijkheid te nemen en groei te bewerkstelligen. De resultaten uit de Monitor 2019 wijzen er voorzichtig op dat dit een zelfsturend proces is, met een duidelijke rol voor de overheid en brancheorganisaties als facilitator en ondersteuner, maar niet als regulator of handhaver.

3.3 Handhaving van de Arbowet en Arbeidstijdenwet

3.3.1 Algemeen

Handhaving van regelingen op het gebied van zowel de Arbowet als de Arbeidstijdenwet is opgedragen aan de Inspectie SZW. Om de naleving van de regelgeving te controleren

[23] Onder 'opdrachtgever' wordt verstaan degene die in de uitoefening van zijn beroep/bedrijf een derde inschakelt om werkzaamheden te verrichten.

[24] Monitor 'Verantwoord Opdrachtgeverschap Gezond en Veilig Werken', TNO 23 februari 2017 en Monitor 'Verantwoord Opdrachtgeverschap 2.0, TNO 22 februari 2019.

en te bevorderen brengt de Inspectie SZW bedrijfsbezoeken. In sectoren, bedrijven en organisaties waar de risico's hoog zijn en/of de naleving van de wet slecht, wordt vaker gecontroleerd. Meestal vinden inspecties plaats op eigen initiatief, maar soms ook na klachten van individuele werknemers of derden. Vanuit de Inspectie SZW is de webtool 'www.zelfinspectie.nl', ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen bij naleving van de Arbowet. Middels deze webtool kunnen werkgevers nagaan of zij voldoen aan de Arbowet.

De Inspectie SZW heeft verschillende mogelijkheden om naleving te bevorderen en op geconstateerde overtredingen te reageren. In de eerste plaats kan de eis tot naleving en het bevel tot stillegging van het werk worden opgelegd. Daarnaast heeft de Inspectie SZW de mogelijkheid als reactie op overtreding van bepaalde voorschriften een bestuurlijke boete op te leggen. Ook kan ter inleiding van een strafrechtelijke vervolging een proces-verbaal worden opgemaakt. Voor de Arbeidstijdenwet geldt dat een aantal overtredingen strafrechtelijk zijn gesanctioneerd op grond van de Wet op de economische delicten.

In het Regeerakkoord is structureel € 50 miljoen extra per jaar vrijgemaakt voor de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Het Meerjarenplan Inspectie SZW 2019–2022 en het Jaarplan 2019 geven invulling aan de geïntensiveerde aanpak van de Inspectie. Deze extra middelen zullen de komende jaren vooral worden benut om extra inspecteurs en rechercheurs te werven. Inspecteurs en rechercheurs worden ingezet op de thema's waarop de komende jaren prioriteit ligt: de bevordering van eerlijk werk (meer dan 50% van het budget), waaronder het voorkomen van arbeidsuitbuiting en onderbetaling, de borging van de procesveiligheid en bestrijding van acute en chronische blootstellingrisico's aan gevaarlijke stoffen bij zowel BRZO-bedrijven als overige (chemische) bedrijven. Ook is het doel dat de extra capaciteit bijdraagt aan het herstellen van de balans tussen ongevalsonderzoeken en preventieve inspecties op het terrein van gezond en veilig werken. Er wordt daarbij ingezet op de verbetering van de naleving van de kernverplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet voor een betere beheersing van arbeidsrisico's en preventie van arbeidsongevallen.

Een individuele werknemer die naleving van de arboverplichtingen van de werkgever wil afdwingen kan een beroep doen op art. 3:296, 7:611 (goed werkgeverschap) en kan ook schadevergoeding vorderen wegens het niet nakomen van de zorgplicht voor veilige werkomstandigheden (art. 7:658 lid 1 BW). Ook heeft de werknemer de mogelijkheid zijn werk te onderbreken indien en zolang naar zijn oordeel ernstig gevaar voor hemzelf of andere personen aanwezig is en dit gevaar zo acuut is dat de Inspectie SZW niet tijdig kan ingrijpen.

3.3.2 Handhaving diverse arbeidsrelaties

In het kader van de juridische bescherming die de verschillende arbeidsrelaties genieten op het gebied van gezond en veilig werken is het van belang om een beeld te hebben in hoeverre de handhaving door de Inspectie SZW juridisch gezien en praktisch gezien voor alle arbeidsrelaties plaats kan vinden.
Voor een groot deel van de verschillende arbeidsrelaties is de Arbowet in gelijke mate van toepassing. Juridisch gezien zal de Inspectie SZW daarom de Arbowet voor deze verschillende arbeidsrelaties daarmee in gelijke mate kunnen handhaven. Zelfstandigen die alleen werken vallen alleen voor werkzaamheden met levensbedreigende risico's onder de Arbowet, dus zal de Inspectie SZW buiten die werkzaamheden om niet kunnen handhaven. Voor alle andere zelfstandigen kan de Inspectie per 1 juli 2012 in de meeste gevallen wel handhaven, omdat het beschermingsniveau tussen werknemers en zelfstandigen met de wetswijziging van de Arboregelgeving gelijk is getrokken. Maar ook

voor die tijd, in het SER-advies '*Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden*'[25], gaf de Inspectie SZW aan dat het handhaven van de Arbowet en -regelgeving bij zelfstandigen niet of nauwelijks problemen gaf en dat er relatief weinig buiten het blikveld van de Arbowet valt.
Hoewel de Inspectie juridisch gezien voldoende mogelijkheden heeft tot handhaven blijkt dat in de praktijk soms moeilijker te zijn. Schijnconstructies en oneerlijke praktijken maken het werk van de Inspectie moeilijker, omdat de Inspectie minder informatie heeft over de aard en de omvang van die constructies, zo concludeert de Inspectie SZW.[26] Ook in 2018 zag de Inspectie SZW schijnconstructies en misstanden waarbij werkenden in het kader van gezond, veilig en eerlijk werk ernstig werden benadeeld of zelfs uitgebuit.[27] Schijnzelfstandigheid en malafide uitzendbureaus zouden ertoe kunnen leiden dat handhaven voor sommige groepen zelfstandigen en uitzendkrachten in de praktijk bemoeilijkt wordt.

3.4 Conclusie

Het stelsel van voor gezond en veilig werken is neergelegd in de Arbowet (en onderliggende besluiten/regelingen) en de ATW. Daarnaast heeft de werkgever een zorgplicht jegens zijn werknemers en in bepaalde situaties ook jegens zelfstandigen voor een veilige werkomgeving op straffe van aansprakelijkheid voor de geleden schade. Zowel de werkgever als de werknemers als het medezeggenschapsorgaan hebben een centrale rol bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid.
Wat betreft de werkingssfeer van de Arbowet en de ATW geldt dat een divers scala aan arbeidsrelaties hieronder valt. Het gaat om vaste, tijdelijke, oproep-/inval- en uitzendovereenkomsten, net als overeenkomsten zonder vaste uren. Zelfstandigen vallen alleen onder de Arbowet indien aan de arbeid bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden. Voor meewerkende zelfstandigen geldt dat dezelfde doelbepaling moeten worden nageleefd als bij werknemers. De gelijkstelling van zelfstandigen met werknemers ontbreekt als het gaat om de werkingssfeer van de ATW. Daarmee lijkt het stelsel van gezond en veilig werken geen onderscheid te maken tussen het merendeel van de verschillende arbeidsrelaties door hen een gelijk beschermingsniveau te bieden.
De Inspectie ISZW is belast met de handhaving van publiekrechtelijke arboregelgeving. Daarbij wordt juridisch gezien geen onderscheid gemaakt tussen diverse soorten arbeidsrelaties. In de praktijk blijkt dat handhaving van o.a. schijnzelfstandigheid en malafide uitzendbureaus wordt bemoeilijkt. Individuele werknemers kunnen via een civielrechtelijk procedure nakoming vorderen van de arboverplichtingen met een beroep op het goed werkgeverschap. Verder kan de werknemer de werkgever aansprakelijk stellen voor schade wegens schending van de zorgplicht.

4. Uitkomsten diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden

4.1 Inleiding

Om antwoord te kunnen geven op de vraag of er verschillen zijn in de arbeidsomstandigheden van diverse soorten arbeidsrelaties, is het van belang om inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden van deze arbeidsrelaties. Dit hoofdstuk beoogt hierin meer inzicht te bieden door een beschrijving van de uitkomsten van het verdiepend onderzoek van TNO.

_____

Het verdiepende onderzoek door TNO

[25] SER-advies, 2011, 'Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden', p. 18
[26] Inspectie SZW, 2018, 'Aanpak schijnconstructies en cao-naleving 2014-2018'
[27] Inspectie SZW, 2018, Jaarverslag 2018, p. 14 en 25 - 30

Het verdiepende onderzoek naar arbeidsomstandigheden naar type arbeidsrelatie is op verzoek van de SER uitgevoerd. TNO heeft voor dit onderzoek gebruik gemaakt van data die zijn verkregen in het kader van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2018 en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA) 2017. Het verdiepend onderzoek is daarmee gebaseerd op zelfrapportage: in de NEA en de ZEA hebben werkenden met verschillende soorten arbeidsrelaties vragen beantwoord over hun arbeidsomstandigheden, waaronder vragen over de risico's die zij in hun werk tegenkomen en hoe tevreden zij zijn over de maatregelen die door hun werkgever getroffen worden. Omdat niet alle vragen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden ook in de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden zijn gesteld, is het niet bij elk onderwerp mogelijk om een vergelijking te maken met zelfstandigen. Waar dat niet mogelijk is zullen geen cijfers van zelfstandigen getoond worden. Met deze ontbrekende informatie wordt in de conclusie van dit hoofdstuk rekening gehouden.
TNO heeft zich bij het verdiepende onderzoek gericht op de thema's die vanuit de SER zijn voorgesteld, uitgaande van de reeds beschikbare data.

———————————————————————————————————————

Belangrijk om te constateren is dat het onderzoek geen zicht biedt op een aantal groepen werkenden. Het gaat daarbij allereerst om platformwerkers, waarvan nog weinig cijfers over hun arbeidsomstandigheden beschikbaar zijn. Dat is een breder probleem en wordt ook door de Inspectie SZW benadrukt in de Staat van eerlijk werk 2019[28]. Ook biedt het onderzoek ten tweede minder zicht op migranten die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn, omdat zij regelmatig in onderzoek niet of ondervertegenwoordigd zijn. Ten derde speelt bij werkenden met combinatiebanen het probleem dat het met bestaande onderzoeken niet mogelijk is om inzicht te krijgen in de effecten van de stapeling van arbeidsrisico's waar zij in gecombineerde banen mee te maken hebben, omdat zij huidige onderzoeken invullen op basis van hun primaire baan en daarmee de arbeidsomstandigheden van de secundaire baan niet inzichtelijk worden gemaakt. Ten vierde is belangrijk te constateren dat het onderzoek geen onderscheid maakt tussen uitzendkrachten met of zonder uitzendbeding.
Hoewel het verdiepend onderzoek van TNO het overgrote deel van de arbeidsrelaties in Nederland in kaart brengt, is het van belang om te concluderen dat het met de huidige onderzoeken niet mogelijk is om inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden van specifieke groepen werkenden.

In de volgende paragrafen zal per thema uit het verdiepend onderzoek eerst aandacht worden besteed aan de algemene trends rond dat onderwerp. Daarna volgen de uitkomsten van het verdiepende onderzoek. Het gaat achtereenvolgens om de volgende onderwerpen:

- Arbobeleid en toegang arbeidsgerelateerde zorg
- Getroffen maatregelen arbeidsomstandigheden
- Arbeidstijden
- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Veiligheid
- Werkdruk en emotionele belasting
- Ongewenste omgangsvormen
- Omgevingsbelasting
- Arbeidsongevallen
- Gezondheid en verzuim
- Beroepsziekten

Daarna wordt kort stilgestaan bij de eventuele verschillen tussen de arbeidsomstandigheden van werkenden met en zonder combinatiebanen.

[28] Inspectie SZW (2019) *Staat van eerlijk werk 2019*

De themagewijze beschrijving van de uitkomsten van het verdiepend onderzoek wordt inzichtelijk gemaakt met diagrammen[29], en waar relevant aangevuld met een beschrijving van de meest opvallende resultaten uit de sectoren. Ook zal bij elk onderwerp kort aandacht worden besteed aan de arbeidsomstandigheden van werkenden met combinatiebanen in vergelijking met werkenden met één baan. Het hoofdstuk besluit met een samenvatting van de waargenomen uitkomsten en trends.

Ten behoeve van de analyse van de uitkomsten van het verdiepend onderzoek is het ook van belang om zicht te hebben op de context van deze uitkomsten, door middel van een beschrijving van de huidige algemene trends op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. Voordat de uitkomsten van het verdiepend onderzoek worden behandeld wordt hieronder eerst een korte weergave gegeven van die trends.

4.2 Algemene trends arbeidsomstandigheden

In deze paragraaf wordt allereerst een korte weergave gegeven van de algemene trends op het gebied van arbeidsomstandigheden, om zo context te bieden aan de uitkomsten van het verdiepend onderzoek. Deze korte weergave is gebaseerd op een uitgebreidere analyse van de algemene trends op basis van rapporten van TNO, de Inspectie SZW, Eurofound, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en Panteia. Deze uitgebreidere analyse is te vinden in Bijlage 2.

Lichte toename naleving systeembepalingen Arboregelgeving

Hoewel de arbeidsomstandigheden in Nederland de afgelopen 10 jaar over het algemeen redelijk stabiel zijn gebleven, zijn er de afgelopen jaren toch bepaalde kleinere of grotere trends te herkennen. Allereerst constateert de Inspectie SZW in Arbo in Bedrijf 2018[30] dat er sinds 2010 een positieve ontwikkeling zichtbaar is in de vorm van een lichte toename van de naleving van de systeembepalingen uit de Arboregelgeving. Meer bedrijven voldoen aan de kernbepalingen van de systeembepalingen van de Arbowet, waarbij met name de grotere bedrijven de regelgeving relatief vaker naleven. Bedrijven hebben in 2018 steeds vaker een RI&E en een preventiemedewerker. Wel blijft de naleving van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak nog steeds flink achter in vergelijking met de naleving van de overige systeembepalingen. Daarnaast hebben veel bedrijven een contract met een arbodienstverlener, maar voldoen die contracten regelmatig niet aan de eisen van de huidige arboregelgeving. Hoewel de Inspectie SZW een lichte toename in de naleving ziet, kan worden geconcludeerd dat de naleving van een deel van de systeembepalingen nog steeds zeer laag blijft en dat significante stappen dienen te worden gezet om de naleving te verbeteren.

Meer behoefte aan maatregelen

In het verlengde van de naleving van de arboregelgeving kan geconcludeerd worden dat bedrijven voor sommige risico's, ten opzichte van 2016, meer maatregelen nemen om de gezondheid en veiligheid van werkenden te beschermen. De mate waarin bedrijven maatregelen nemen ligt echter nog niet op het niveau van 2010, vóór de economische recessie. De recente stijging leidt er niet in alle gevallen toe dat er voldoende maatregelen worden getroffen. Werkenden geven de afgelopen jaren vaker aan behoefte te hebben aan maatregelen, waarbij zij het sterkst behoefte hebben aan maatregelen tegen werkdruk en werkstress en fysieke belasting. Ook veel werkgevers

[29] Het verdiepende onderzoek van TNO is integraal opgenomen als bijlage 3 bij de verkenning. De diagrammen in deze verkenning zijn op basis van de onderzoeksresultaten opgesteld door het secretariaat van de SER.

[30] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*

noemen werkdruk en werkstress een belangrijk risico[31], gevolgd door lichamelijke belasting en beeldschermwerk.

Stabiele arborisico's maar meer werkdruk en beeldschermwerk

De blootstelling van werkenden aan de meeste arbeidsomstandigheden is de afgelopen jaren over het algemeen weinig veranderd, waaronder de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, ongezonde omgevingsfactoren en ongewenste omgangsvormen. Datzelfde geldt in het algemeen voor de onderwerpen fysieke belasting, arbeidstijden en veiligheid, hoewel werkenden afgelopen jaren wel meer langdurig beeldschermwerk doen, vaker thuis werken en vaker worden blootgesteld aan bepaalde veiligheidsrisico's. De algemene blootstelling van werkenden aan psychosociale arbeidsbelasting, met name werkdruk en werkstress, is over het algemeen wel toegenomen. Zo zijn de taakeisen tussen 2007 en 2017 sterk toegenomen, terwijl de autonomie van werkenden tussen in die periode is gedaald.

Stijging aantal gemelde arbeidsongevallen

De Inspectie SZW signaleert sinds 2013 een toename van het aantal ongevalsmeldingen en ongevalsonderzoeken. Van 2016 tot 2017 is het totale aantal ongevalsmeldingen toegenomen met 12%. Ook het aantal gemelde arbeidsongevallen met verzuim neemt toe. Het aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop schommelt daarnaast de afgelopen jaren tussen de 50 en 70 arbeidsongevallen. De toename van het aantal ongevalsonderzoeken dat de Inspectie ten gevolge van de toename van het aantal gemelde arbeidsongevallen moet starten leidt er daarnaast toe dat lopende onderzoeken vertraagd worden. Ondanks de totale stijging van het aantal meldingen constateerde de Inspectie SZW in 2016 dat het percentage werkgevers dat voldeed aan de meldplicht bij meldingsplichtige arbeidsongevallen ten opzichte van eerdere metingen was afgenomen.[32]

Meer werkgerelateerd verzuim

Iets meer dan 80% van alle werkenden is tevreden over hun eigen gezondheid, zij beoordelen hun gezondheid als (zeer) goed. Het ziekteverzuimpercentage is de afgelopen tien jaar daarnaast stabiel gebleven, rond de 4%. De oorzaak van verzuim ligt in recente jaren wel vaker in het werk; het aandeel werkgerelateerde verzuimdagen is in 2017 46%, het hoogste percentage in de periode 2007 tot en met 2017. Daarnaast stijgt het aantal burn-outklachten onder werkenden, in lijn met de toegenomen werkdruk. Van het totale aantal werkgerelateerde verzuimdagen is in 2017 bijna 60% toe te schrijven aan psychosociale arbeidsbelasting. Ondanks de over het algemeen goede gezondheid van werkenden is de leeftijd waarop werkenden willen en kunnen doorwerken sinds 2013 aan het afnemen, terwijl de pensioenleeftijd voor de meeste mensen juist verder stijgt.

Jaarlijks veel nieuwe beroepsziekten

Jaarlijks overlijden circa 4.100 mensen als gevolg van een beroepsziekte. Een groot deel van hen is gepensioneerd, maar jaarlijks krijgen ook nog steeds veel nieuwe werkenden te maken met een beroepsziekte. De Inspectie SZW gaat er vanuit dat in 2016 210.000 werknemers een beroepsziekte hebben gekregen. De meest voorkomende beroepsziekten zijn aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat en psychische aandoeningen. Met name de aantallen burn-outklachten, depressie, rug aandoeningen en klachten aan knie, arm, nek en schouder zijn hoog. Beroepsziekten veroorzaken veel extra ziekteverzuim: in totaal bijna 6,9 miljoen dagen, 14% van het totaal aantal verzuimdagen in 2016. Het NCvB gaat er vanuit dat er in Nederland veel onderregistratie is van beroepsziekten.

---

[31] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 72

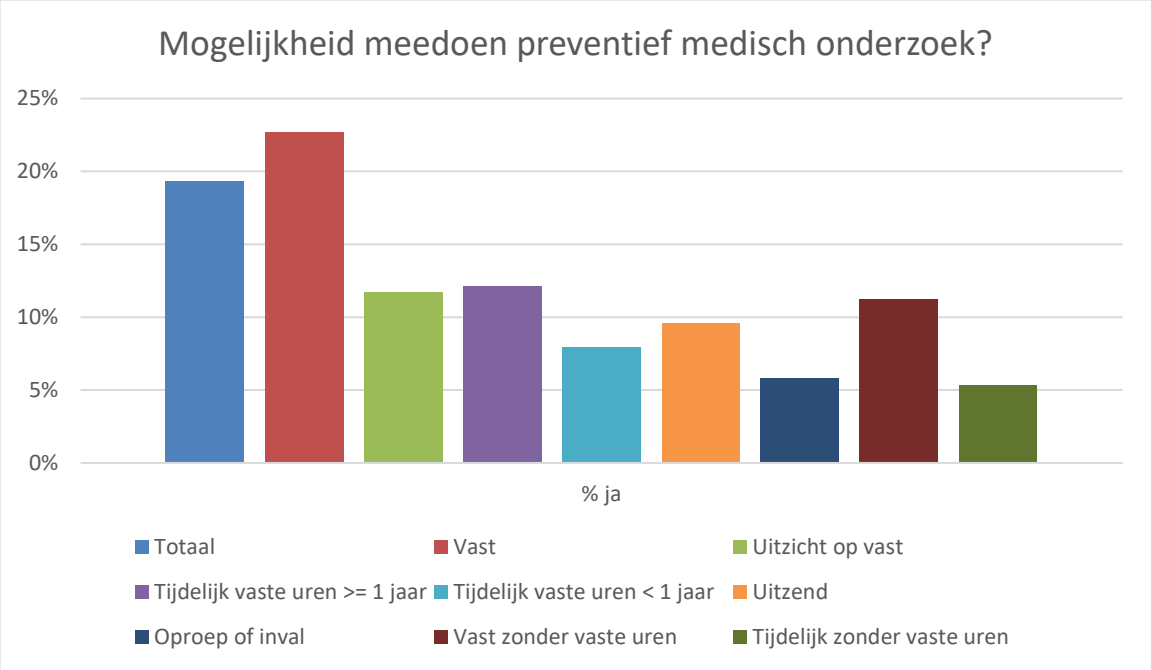
[32] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 34 - 35

4.3 Uitkomsten verdiepend onderzoek TNO

In deze paragraaf zullen per arbo-onderwerp de uitkomsten van het verdiepend onderzoek van TNO, hierna het onderzoek, worden besproken.

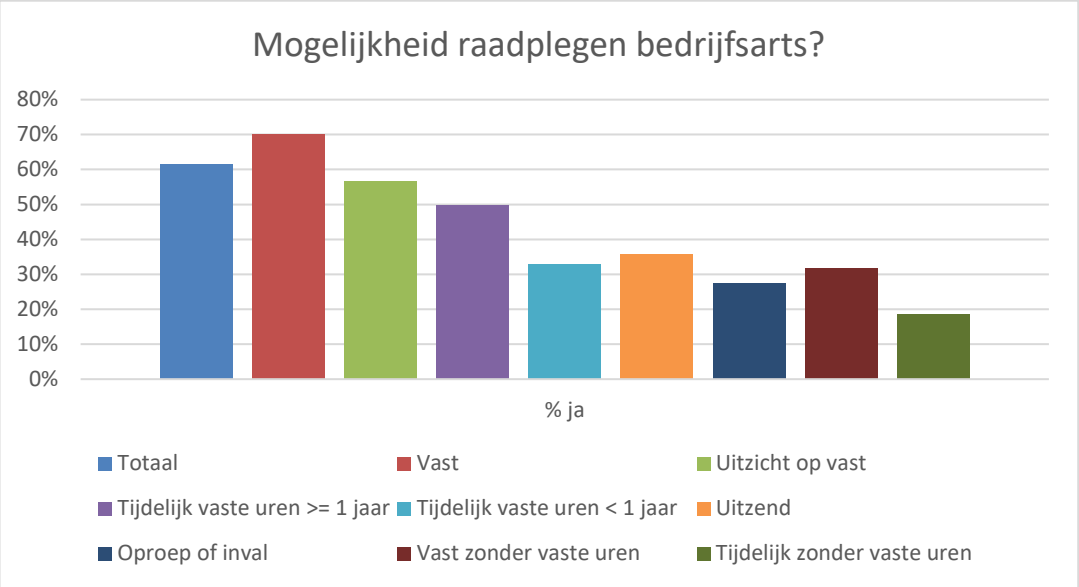
4.3.1 Arbeidsgerelateerde zorg

In het onderzoek worden allereerst een aantal vragen gesteld over de arbeidsgerelateerde zorg. De eerste vraag betreft of werkenden door hun werkgever in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid zijn gesteld om mee te doen aan een preventief onderzoek naar hun gezondheid en vitaliteit. Op basis van de cijfers van het onderzoek kan worden geconstateerd dat vaste werknemers de afgelopen twaalf maanden significant vaker aangeven mee te mogen doen met een preventief onderzoek doen naar hun gezondheid en vitaliteit dan flexwerkers. Binnen de categorie flexwerkers hadden tijdelijke werknemers zonder vaste uren daar het minst de mogelijkheid toe. De verschillende sectoren volgen grotendeels die algemene trend. Alleen in de horeca, de gezondheids-welzijnszorg en de cultuur, sport en recreatie waren geen grote verschillen tussen arbeidsrelaties te zien; in die sectoren konden alle werkenden relatief weinig meedoen aan een preventief onderzoek.



In het onderzoek is ook gevraagd of werkenden toegang hebben tot een bedrijfsarts, waarbij zij aan kunnen geven dat zij wel of niet toegang hadden of dat zij dat niet weten. Hierbij gaat het om de toegang die zij in de praktijk hebben binnen de organisaties waar zij werken, los van de juridische werkelijkheid waarin toegang tot de bedrijfsarts voor alle werknemers mogelijk is. Hier wordt bovendien gewezen op de positie van uitzendkrachten, waarbij arbeidsgerelateerde zorg niet via de inlener maar via de uitzendonderneming loopt. Echter, bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding zal ziekmelding en re-integratie plaatsvinden via het UWV. Uit het onderzoek blijkt dat vaste werknemers significant vaker aangaven dat zij de mogelijkheid hebben om een bedrijfsarts te raadplegen dan flexwerkers. Net als bij het preventief medisch onderzoek geven werknemers met tijdelijke contracten zonder vaste uren het vaakst aan dat zij geen toegang te hebben tot een bedrijfsarts. Relatief veel flexwerkers geven daarnaast aan dat zij niet weten of ze toegang hebben tot een bedrijfsarts, waardoor het niet duidelijk is of zij wel of niet toegang zouden hebben als zij daarom zouden vragen. Van de werkenden die aangeven wel te weten dat zij toegang

hebben tot een bedrijfsarts geven vaste werknemers ten opzichte van flexwerkers ook significant vaker aan dat zij de mogelijkheid hebben om zelf te beslissen of zij de bedrijfsarts raadplegen.
Sectoraal gezien volgen alle sectoren deze algemene trend. Met name oproep- of invalkrachten in de industrie, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening/ onroerend goed, onderwijs en de cultuur, sport en recreatie hebben significant minder toegang tot de bedrijfsarts dan andere werkenden in die sectoren. Opvallend is ook dat alle werkenden in de horeca in het algemeen minder toegang hebben tot een bedrijfsarts dan in andere sectoren.

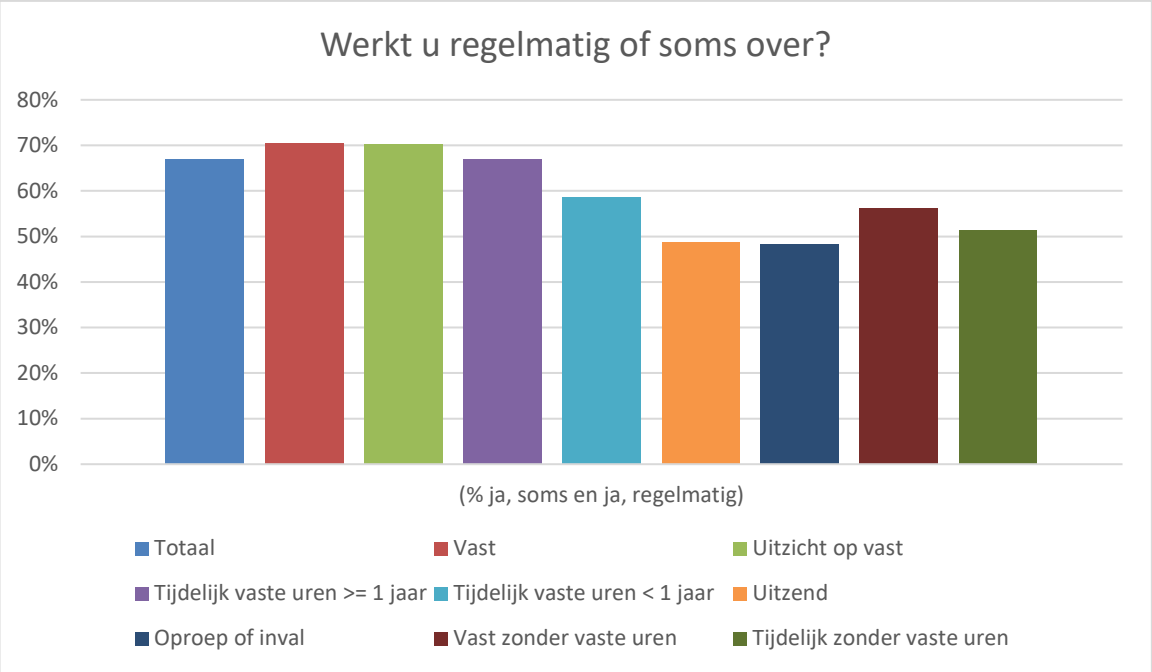


4.3.2 Getroffen maatregelen arbeidsomstandigheden

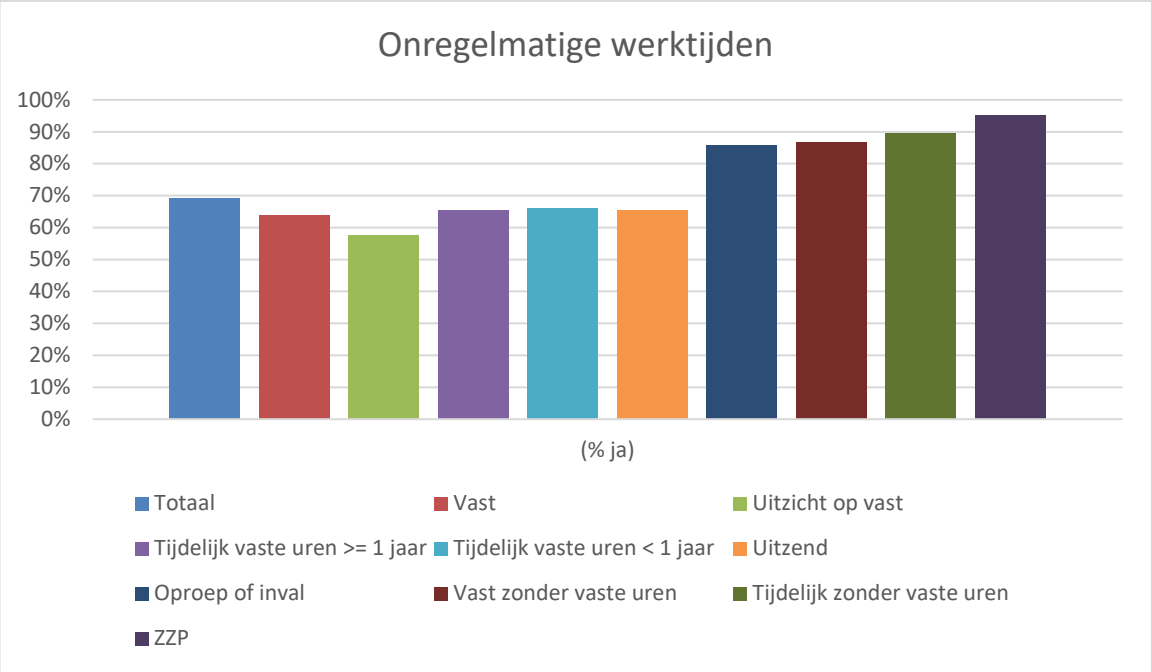
Werkenden zijn in het onderzoek gevraagd naar hun tevredenheid over de arbeidsomstandigheden binnen hun organisaties. De cijfers van de afgelopen jaren zijn daarbij met elkaar vergeleken. De tevredenheid over arbeidsomstandigheden van alle werkenden is ten opzichte van 2014 over het algemeen stabiel gebleven. Opvallend is wel dat alle werkenden aangeven in 2018 minder ‘zeer ontevreden’ te zijn over hun arbeidsomstandigheden. Deze afname geldt het sterkst voor flexwerkers.

4.3.3 Arbeidstijden

In het onderzoek is werkenden gevraagd of zij soms of regelmatig overwerken. Het onderzoek laat zien dat 33% van alle werkenden nooit overwerkt. Uitzendkrachten, oproep- of invalkrachten en werknemers met een dienstverband zonder vaste uren werken ten opzichte van vaste en tijdelijke werknemers met vaste uren significant minder over.
Sectoraal zien we dat geen enkele sector significant afwijkt van dit algemene beeld.



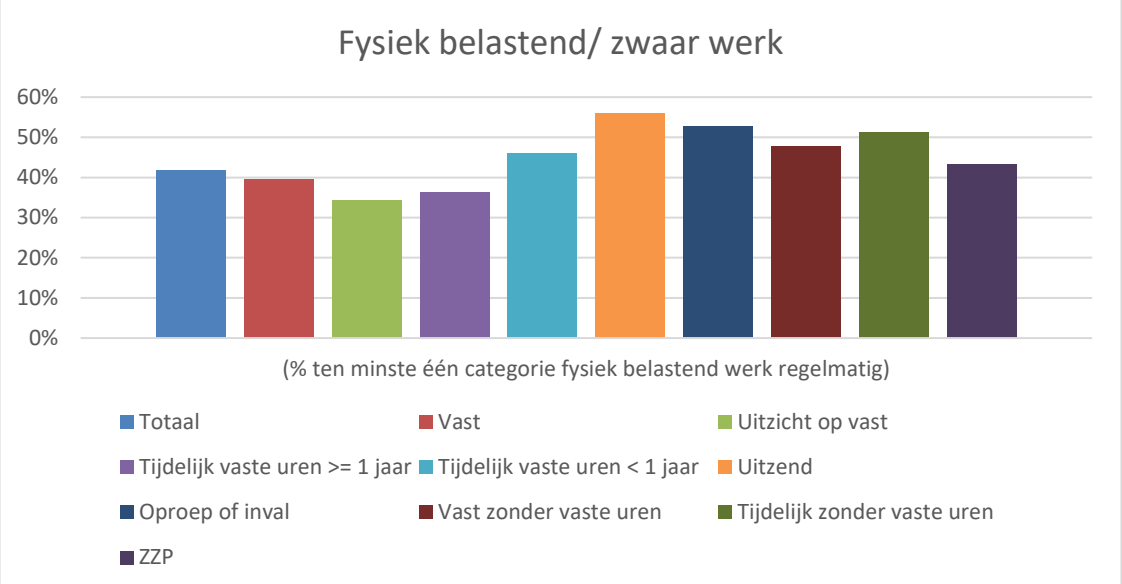
Oproep- of invalkrachten, werknemers zonder vaste uren en met name zelfstandigen hebben wel significant vaker onregelmatige uren dan werknemers met een vast, tijdelijk of uitzendcontract. Het gaat hierbij om werken in de avond, nacht en in het weekend. Tijdelijke werknemers met uitzicht op vast hebben juist relatief minder onregelmatige werktijden. De onregelmatigheid van een groot deel van de flexwerkers, zoals oproep- of invalkrachten en werkenden zonder vaste uren, volgt logischerwijs uit de aard van de contracten van de verschillende werkenden.
Sectoraal zien we met name onregelmatigheid in werktijden in de sectoren agrarisch, handel, vervoer en horeca. Met name zelfstandigen hebben in de verschillende sectoren te maken met een hoge mate van onregelmatigheid in hun werktijden. De sectoren volgen grotendeels deze algemene lijn, maar opvallend is wel dat in het openbaar bestuur vaste werknemers juist relatief meer last hebben van onregelmatige werktijden ten opzichte van flexwerkers, met name uitzendkrachten. Ook opvallend is dat uitzendkrachten in de bouw significant minder onregelmatige tijden hebben dan vaste werknemers, net als oproep- of invalkrachten in het onderwijs.



4.3.4 Fysieke belasting

Het onderzoek laat zien dat de fysieke belasting ten opzichte van 2014 over het algemeen stabiel is gebleven, in lijn met de onderzoeken die in bijlage 2 worden genoemd. Wel zien werknemers met een vast of tijdelijk contract in het onderzoek een kleine afname van blootstelling aan fysieke belasting, terwijl uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten die afname niet zien.

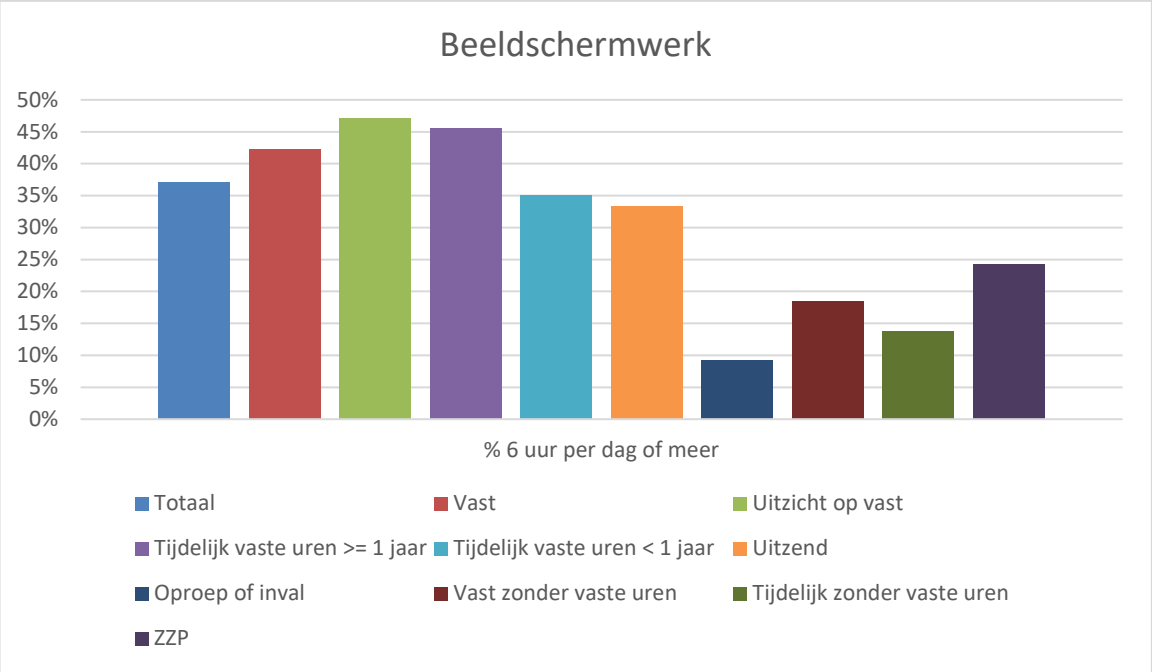
Verdere analyse van de cijfers van het onderzoek laat zien dat flexwerkers in 2018 over het algemeen vaker worden blootgesteld aan fysieke belasting dan vaste werknemers. Tussen de verschillende groepen flexwerkers zitten echter wel significante verschillen. Met name uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten worden significant vaker blootgesteld dan vaste werknemers. Ook werknemers zonder vaste uren hebben ten opzichte van vaste werknemers meer blootstelling aan fysieke belasting. De blootstelling van tijdelijke werknemers en zelfstandigen is echter vergelijkbaar met de blootstelling van vaste werknemers. Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben het minste last van blootstelling aan fysieke belasting.



De verschillen in fysieke belasting tussen de verschillende arbeidsrelaties verschillen ook per sector. In sommige sectoren, zoals de industrie, groot- en detailhandel, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening/ onroerend goed worden uitzendkrachten significant vaker blootgesteld aan fysieke belasting dan vaste werknemers. Tegelijkertijd is de blootstelling van uitzendkrachten in sectoren als de horeca en het openbaar bestuur vergelijkbaar met dat van vaste werknemers of zelfs iets lager. In de meeste sectoren doen uitzendkrachten echter vaker fysiek zwaar werk dan vaste werknemers. Datzelfde geldt ook voor oproep- of invalkrachten.
Interessant is ook dat er grote verschillen zitten tussen zelfstandigen in de verschillende sectoren. Zelfstandigen in de bouw, het onderwijs en de cultuur, sport en recreatie worden significant vaker blootgesteld aan fysieke belasting dan vaste werknemers, wat een trendbreuk is met het landelijk gemiddelde. In de sectoren vervoer- en opslag en gezondheids-welzijnszorg doen zelfstandigen juist significant minder fysiek zwaar werk. Bij zelfstandigen is er daarmee geen specifieke lijn te vinden ten opzichte van vaste werknemers, wat maakt dat ze gemiddeld genomen een vergelijkbare blootstelling hebben.

Uitzendkrachten geven in lijn met de blootstelling aan fysieke belasting ook het meest aan dat zij behoefte hebben aan maatregelen tegen fysiek zwaar werk. Werknemers zonder vaste uren en werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben gezamenlijk een relatief lagere behoefte aan maatregelen. Het is opvallend om te zien dat oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren relatief weinig behoefte hebben aan maatregelen tegen fysieke belasting, terwijl zij toch een relatief hogere blootstelling daaraan hebben.
Deze algemene trend wordt in de verschillende sectoren grotendeels bevestigd. Zo hebben met name uitzendkrachten in de industrie en zakelijke dienstverlening significant meer behoefte aan maatregelen dan andere werkenden. Interessant is wel om te zien dat, hoewel vaste werknemers landelijk een gemiddelde behoefte hebben aan maatregelen ten opzichte van andere werkenden, vaste werknemers in de horeca juist meer behoefte aan maatregelen tegen fysiek zwaar werk hebben dan andere werkenden. Vaste werknemers in de ICT hebben juist weer significant minder behoefte aan maatregelen dan andere werkenden.

Beeldschermwerk, als onderdeel van fysieke belasting, wordt in tegenstelling tot fysiek zwaar werk in het algemeen, wel significant vaker gedaan door vaste werknemers dan door flexwerkers, met uitzondering van werknemers met tijdelijke contracten van langer dan 1 jaar of met uitzicht op vast. Werknemers zonder vaste uren, zelfstandigen en met name oproep- of invalkrachten doen juist significant minder beeldschermwerk.
Sectoraal gezien wordt het bovenstaande beeld in de meeste sectoren bevestigd, waarbij opvalt dat vooral vaste werknemers in het vervoer en de horeca significant meer beeldschermwerk moeten doen ten opzichte van flexkrachten in die sectoren. Opvallend is ook dat in het openbaar bestuur vaste werknemers juist relatief minder beeldschermwerk moeten doen dan flexwerkers. Dat geldt met name voor uitzendkrachten. De raad geeft aan dat de aard van het werk waar flexwerkers en met name uitzendkrachten in deze sector voor worden ingehuurd hier een mogelijke verklaring voor zou kunnen zijn.

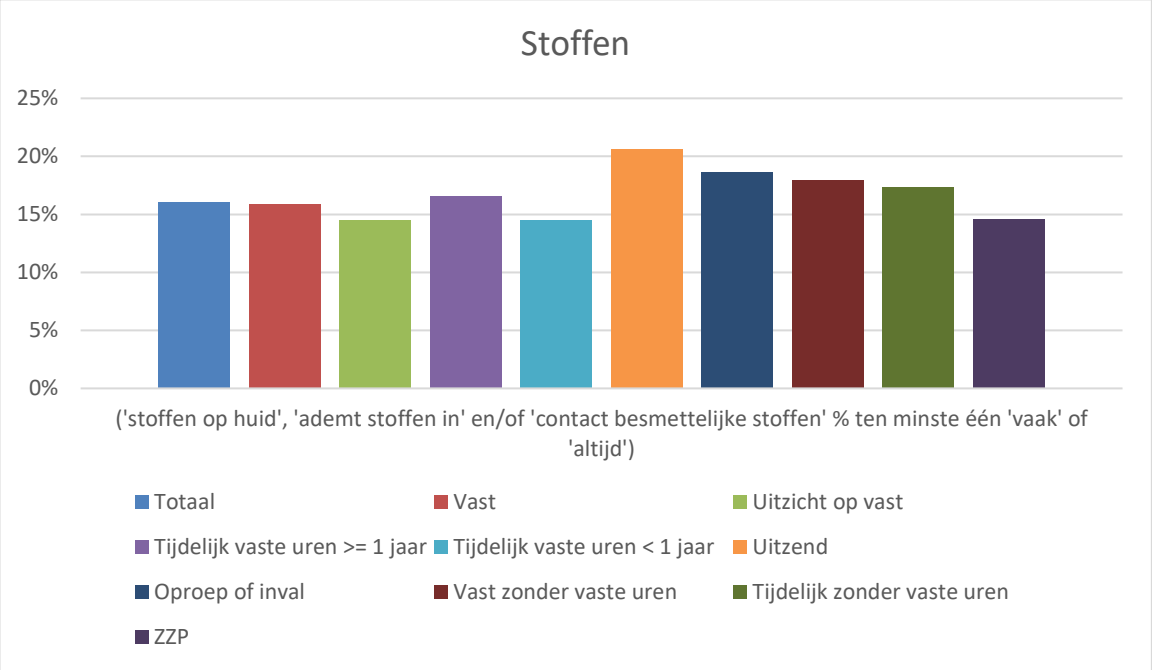


In lijn met de blootstelling aan beeldschermwerk hebben werknemers met een tijdelijk dienstverband van langer dan een jaar significant meer behoefte aan maatregelen ten aanzien van beeldschermwerk dan andere werkenden. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben juist significant minder behoefte aan maatregelen dan andere werkenden.
Deze algemene trend wordt in de verschillende sectoren grotendeels bevestigd. Dat komt met name tot uiting in de vervoer en opslag waar vaste werknemers significant meer behoefte hebben aan maatregelen tegen beeldschermwerk. In de gezondheids- en welzijnszorg hebben oproep- of invalkrachten juist significant minder behoefte aan maatregelen dan andere werkenden. In het verlengde met het bovenstaande hebben vaste werknemers in het openbaar bestuur relatief minder behoefte aan maatregelen tegen beeldschermwerk, wat logisch is aangezien juist flexwerkers vaker beeldschermwerk moeten doen in die sector.

4.3.5 Gevaarlijke stoffen

Het verdiepend onderzoek van TNO laat net als in onderzoeken over de algemene trends in bijlage 2 een grotendeels stabiel beeld zien van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, met een lichte toename in blootstelling van vaste werknemers aan gevaarlijke stoffen ten opzichte van 2014. Deze toename zou ook kunnen zijn ontstaan doordat werkenden zich meer bewust zijn geworden van hun eventuele blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Door de intensivering van onder andere bewustwordingscampagnes worden werkenden zich er meer van bewust dat zij met gevaarlijke stoffen werken, waardoor zij wellicht vaker aangeven dat zij worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, hoewel werkenden in het algemeen mogelijk feitelijk niet vaker aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld.
Analyse van de cijfers van 2018 wijst uit dat uitzendkrachten aangeven vaker te worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen dan andere werkenden, waaronder vaste werknemers. Tijdelijke werknemers met contracten korter dan een jaar of met uitzicht op vast hebben relatief de minste blootstelling aan gevaarlijke stoffen.
Dit algemene beeld wordt in de meeste sectoren bevestigd. Met name uitzendkrachten in de industrie, bouw en de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed geven aan significant meer te worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen dan andere werkenden. Datzelfde geldt voor zelfstandigen in de bouw. Opvallend is wel dat zelfstandigen in zakelijke groot- en detailhandel en de dienstverlening/ onroerend goed juist significant

minder blootstelling aan gevaarlijke stoffen hebben dan vaste werknemers. De blootstelling aan gevaarlijke stoffen is bij zelfstandigen erg afhankelijk van de sector waarin zij werken.



Uitzendkrachten hebben in lijn met de bovenstaande cijfers ook significant meer behoefte aan maatregelen tegen gevaarlijke stoffen dan andere werkenden. Werknemers met een vast contract zonder vaste uren hebben juist het minst behoefte aan dergelijke maatregelen.
Sectoraal gezien volgen de sectoren de algemene trend, wat het meest tot uiting komt bij uitzendkrachten in de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed, die significant meer behoefte hebben aan maatregelen dan andere werkenden, met name vaste werknemers. Interessant is ook om te zien dat tijdelijke en/of vaste werknemers zonder vaste uren in de vervoer en opslag significant minder behoefte hebben aan maatregelen dan andere werkenden in die sector.

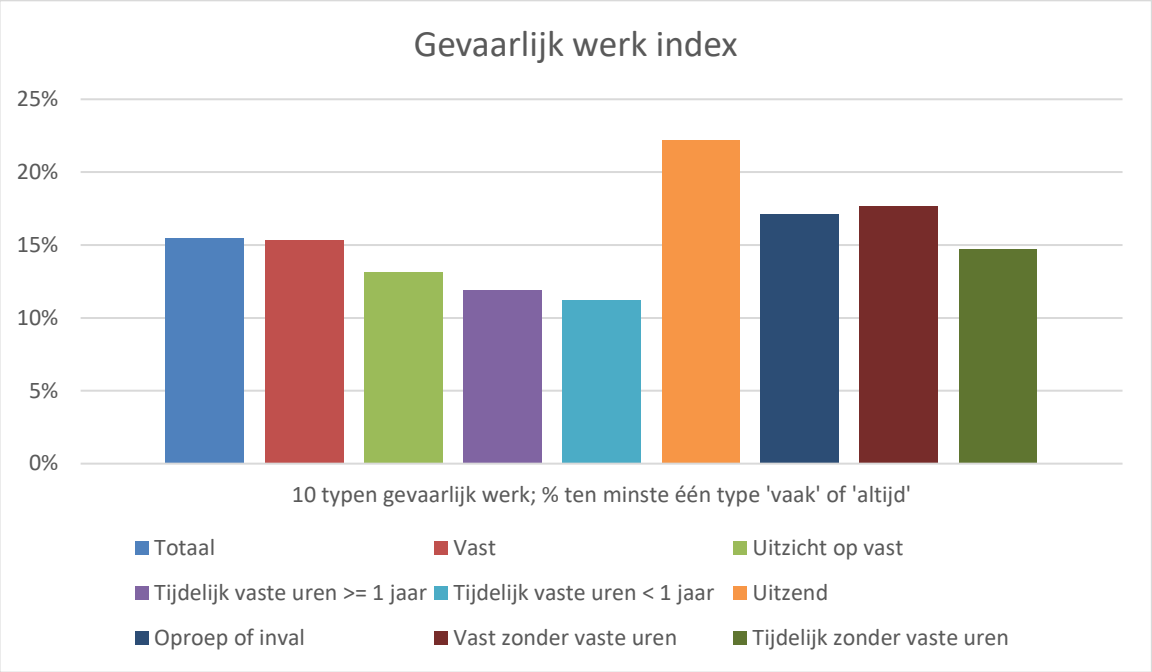
Wat betreft biologische agentia hebben werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn de meeste behoefte aan arbo-maatregelen, op de voet gevolgd door uitzendkrachten. Oproep- of invalkrachten hebben juist de minste behoefte aan maatregelen tegen biologische agentia.
Interessant is ook om te zien dat sectoren grotendeels de algemene trend volgen, maar dat vaste werknemers in de vervoer en opslag en het onderwijs significant meer behoefte hebben aan maatregelen tegen biologische agentia dan andere werkenden in de sector.

4.3.6 Veiligheid

De veiligheid van werkenden betreft de mate waarin zij gevaarlijk werk moeten doen. Gevaarlijk werk betreft werk dat kan leiden tot een arbeidsongeval, zoals vallen van hoogte, struikelen, bekneld raken, enzovoort. In de NEA 2018[33] van TNO, waar het verdiepend onderzoek onder andere op is gebaseerd, zijn tien verschillende vormen van gevaarlijk werk onderscheiden en is aan werkenden gevraagd hoe vaak zij aan deze typen werk blootgesteld werden. Het gaat hierbij om werk dat gevaren met zich meebrengt door de aard van het werk, niet door randvoorwaarden als het gebruik van

[33] TNO (2019) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018*

persoonlijke beschermingsmiddelen of de instructies die bij het inwerktraject zijn gegeven.
Het onderzoek laat zien dat gevaarlijk werk in het algemeen licht is toegenomen in de periode van 2014 t/m 2017, wat overeenkomst met de toename van enkele veiligheidsrisico's zoals weergegeven in bijlage 2. Die toename is waar te nemen bij vaste werknemers, maar met name uitzendkrachten zijn vaker gevaarlijk werk gaan doen. Werknemers met tijdelijke en/of vast zonder vaste uren contracten zien juist een lichte afname.
De cijfers van 2018 laten zien dat met name uitzendkrachten aangeven vaker te worden blootgesteld aan gevaarlijk werk dan andere werkenden, waaronder vaste werknemers. Tijdelijke werknemers met contracten langer dan een jaar hebben de minste blootstelling aan gevaarlijk werk.



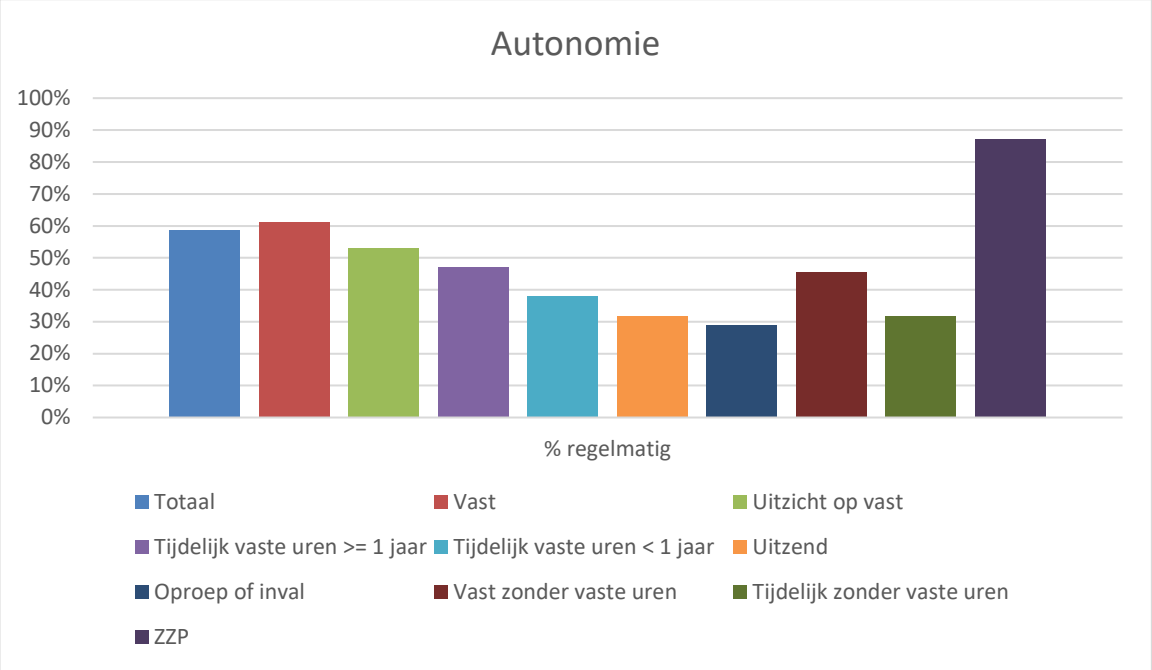
De blootstelling in de meeste sectoren ligt in lijn met de algemene trend. De algemene trend is sterk zichtbaar bij oproep- of invalkrachten in de industrie en de uitzendkrachten in de bouw, die significant gevaarlijker werk doen dan andere werkenden. Ook werknemers met tijdelijke en/of vaste zonder vaste uren contracten in de financiële instellingen hebben, met name ten opzichte van vaste werknemers, gevaarlijker werk. In tegenstelling tot de algemene trends is opvallend dat vaste werknemers in de horeca relatief vaker gevaarlijk werk doen dan andere werkenden.

In lijn met het bovenstaande hebben uitzendkrachten relatief gezien ook het meest behoefte aan maatregelen ten aanzien van veiligheid. Tijdelijke werknemers met een contract van meer dan één jaar hebben relatief gezien het minst behoefte aan maatregelen.
Wederom volgen de sectoren grotendeels het algemene beeld. Met name uitzendkrachten in de vervoer en opslag en in de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed bevestigen dat beeld door meer behoefte te hebben aan maatregelen ten aanzien van veiligheid dan andere werkenden in die sectoren.

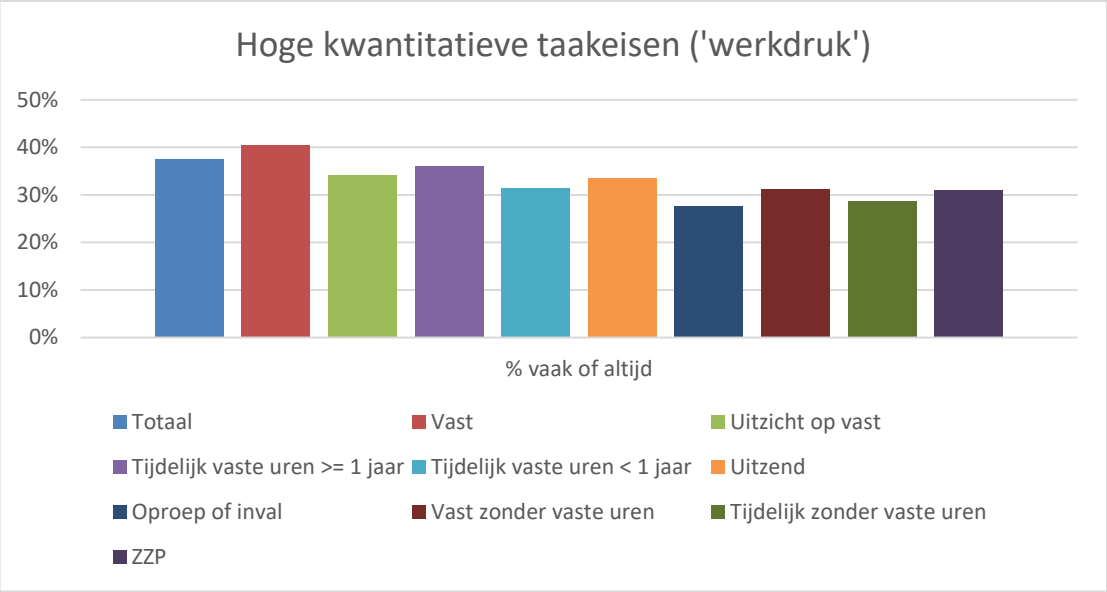
4.3.7 Werkdruk en emotionele belasting

Hoewel de algemene trends in bijlage 2 laten zien dat de autonomie van werkenden ten opzichte van 2007 is gedaald, laat het verdiepend onderzoek van TNO zien dat de autonomie van werkenden in het algemeen ten opzichte van 2014 redelijk stabiel is

gebleven. Het gaat hierbij om de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd.
In 2018 geven hebben alle flexwerkers, met uitzondering van zelfstandigen en werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast, minder autonomie dan vaste werknemers. Met name uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten hebben weinig autonomie. Daarentegen geven zelfstandigen juist aan relatief veel autonomie te hebben.
Sectoraal gezien volgen alle sectoren de algemene trend. Met name uitzendkrachten in de industrie, bouw, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening/ onroerend goed hebben weinig autonomie ten opzichte van andere werkenden. Zelfstandigen hebben daarnaast in de groot- en detailhandel, vervoer en opslag, horeca, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg significant meer autonomie dan andere werkenden in de sector.

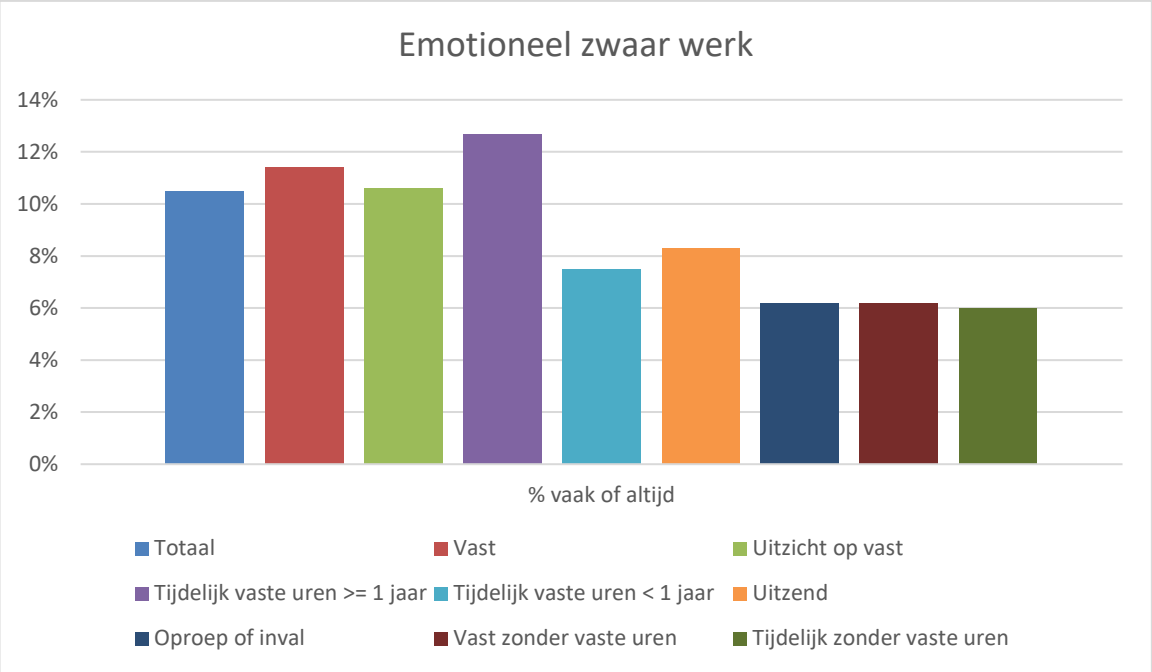


De kwantitatieve eisen aan werkenden zijn ten opzichte van 2014 in zijn totaliteit stabiel gebleven, maar voor vaste arbeidsrelaties steeg die gedurende de jaren wel licht. Het gaat hierbij om erg hard, snel en/ of veel moeten werken.
In 2018 geven met name oproep- of invalkrachten aan relatief minder vaak hoge kwantitatieve taakeisen te hebben. Vaste werknemers hebben juist het vaakst hoge kwantitatieve taakeisen.
Sectoren volgen grotendeels de algemene trend. Vaste werknemers hebben vooral in de groot- en detailhandel last van kwantitatieve taakeisen ten opzichte van andere werkenden. Uitzendkrachten in de horeca en het openbaar bestuur en oproep- of invalkrachten in de industrie, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening/ onroerend goed en cultuur, sport en recreatie hebben juist significant minder kwantitatieve taakeisen dan andere werkenden in die sectoren.



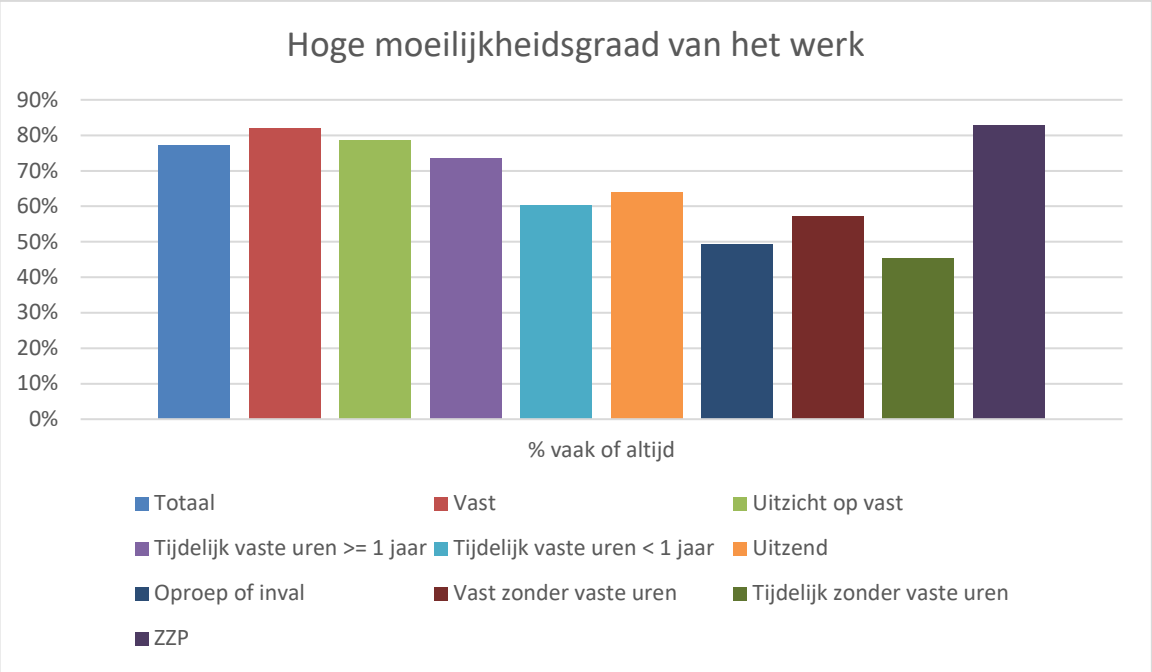
In lijn met het bovenstaande hebben vaste werknemers ook significant meer behoefte aan arbo-maatregelen ten aanzien van werkdruk en werkstress dan andere werkenden. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren geven daarentegen aan significant minder behoefte te hebben aan maatregelen.
Sectoraal gezien wordt de algemene trend in het algemeen bevestigd. Met name vaste werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij, groot- en detailhandel, horeca, onderwijs en cultuur, sport en recreatie hebben meer behoefte aan maatregelen. Werknemers met tijdelijke en/ of vaste contracten zonder vaste uren in de groot- en detailhandel, financiële instellingen, onderwijs en cultuur, sport en recreatie hebben juist significant minder behoefte aan maatregelen.

Het onderzoek wijst verder uit dat de hoeveelheid emotioneel zwaar werk ten opzichte van 2014 in het algemeen licht is toegenomen. Alleen bij oproep- of invalkrachten is de hoeveelheid emotioneel zwaar werk stabiel gebleven.
In 2018 worden werknemers met tijdelijke dienstverbanden zonder vaste uren ten opzichte van andere werkenden het minst blootgesteld aan emotioneel zwaar werk. Daarentegen worden vaste werknemers en met name tijdelijke werknemers met contracten langer dan een jaar relatief het meest blootgesteld aan emotioneel zwaar werk.
De meeste sectoren volgen deze algemene trend. Oproep- of invalkrachten hebben in veel sectoren relatief weinig blootstelling aan emotioneel zwaar werk, met verreweg het minste emotioneel zwaar werk in de industrie. Opvallend is wel dat uitzendkrachten in de horeca, de groot- en detailhandel en in de cultuur, sport en recreatie ten opzichte van vaste werknemers vaker worden blootgesteld aan emotioneel zwaar werk.

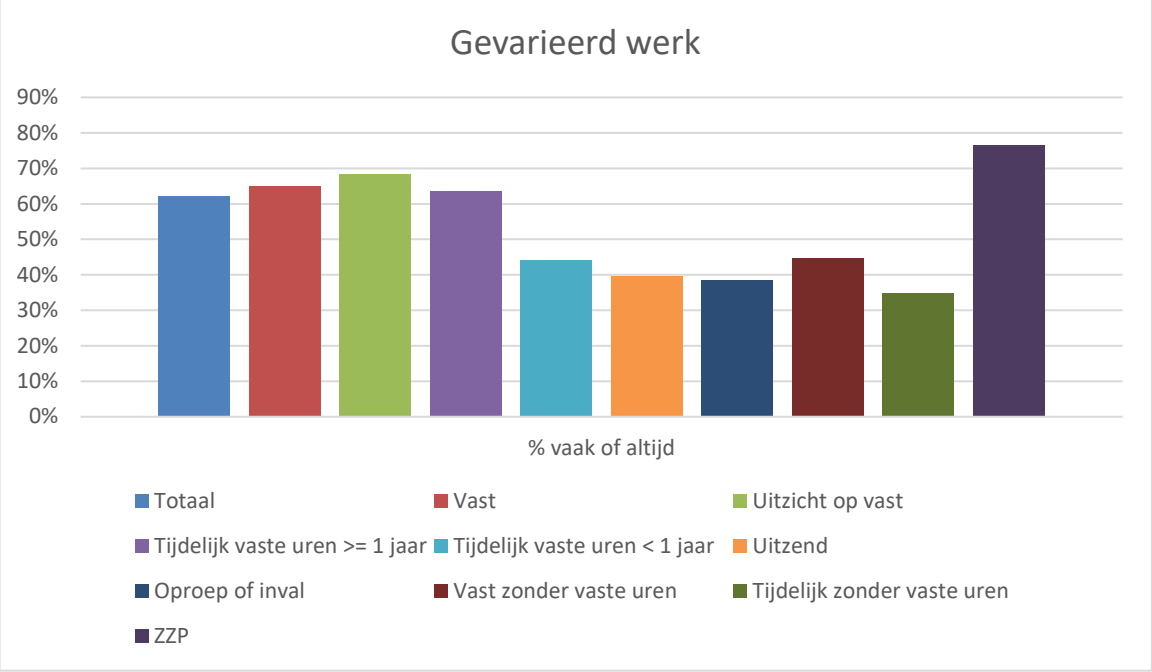


In lijn met het bovenstaande hebben oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren ook minder behoefte aan arbo-maatregelen ten aanzien van emotioneel werk. Vaste werknemers hebben juist de meeste behoefte aan maatregelen.
De sectoren volgen deze algemene trend. Met name vaste werknemers in het onderwijs hebben behoefte aan maatregelen tegen emotioneel zwaar werk. Werknemers met tijdelijk en/ of vaste contracten zonder vaste uren in de financiële instellingen en het onderwijs hebben juist significant minder behoefte aan maatregelen ten opzichte van andere werkenden in die sectoren.

De moeilijkheidsgraad van het werk, waaronder de mate waarin werkenden intensief moeten nadenken en de mate waarin werkenden hun gedachten bij het werk moeten houden, is in zijn totaliteit ten opzichte van 2014 stabiel gebleven, maar voor vaste werknemers is de moeilijkheidsgraad van het werk wel licht afgenomen.
In 2018 geven vooral vaste werknemers en zelfstandigen aan relatief vaker werk te doen met een hoge moeilijkheidsgraad. Voor de meeste flexwerkers is dat juist significant minder het geval, met name bij tijdelijke dienstverbanden zonder vaste uren. De verschillende sectoren volgen deze algemene trend. Dat is met name goed zichtbaar bij tijdelijke werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij en uitzendkrachten in de bouw. Datzelfde geldt voor oproep- of invalkrachten in de industrie, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening/ onroerend goed, gezondheids- en welzijnszorg en cultuur, sport en recreatie. Zij geven significant minder vaak aan dat hun werk een hoge moeilijkheidsgraad heeft. Opvallend is wel dat het onderwijs de enige sector is waar oproep- of invalkrachten geen werk doen met een significant minder hoge moeilijkheidsgraad. Ook zelfstandigen volgen de algemene trend met een moeilijkheidsgraad in het werk dat vergelijkbaar is met vast werk. Interessant is wel dat zelfstandigen vooral in de horeca significant vaker werk met een hoge moeilijkheidsgraad doen dan andere werkenden.

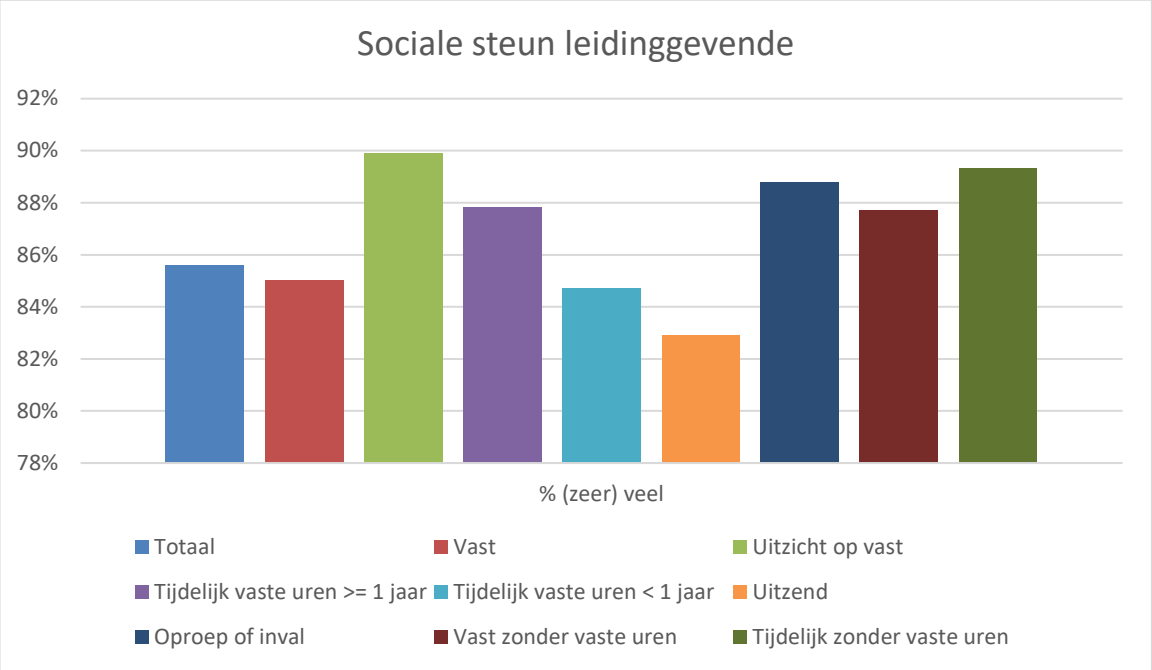


De mate van variatie in de werkzaamheden van werkenden is ten opzichte van 2014 over het algemeen stabiel gebleven.
In 2018 hebben de meeste flexwerkers, waaronder werknemers met tijdelijke dienstverbanden korter dan een jaar, uitzend-, oproep- of invalkrachten en werknemers met contracten zonder vaste uren relatief weinig gevarieerd werk. Zelfstandigen hebben juist relatief veel variatie in hun werk.
Alle sectoren volgen de algemene trend. Vooral uitzendkrachten in de industrie, bouw, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening/ onroerend goed en de gezondheids- en welzijnszorg hebben significant minder variatie in hun werk dan andere werkenden. Datzelfde geldt ook voor oproep- of invalkrachten in de groot- en detailhandel en vervoer en opslag. Het gevarieerde werk van zelfstandigen komt daarbij vooral tot uiting in de horeca, waar zij significant vaker gevarieerd werk doen dan andere werkenden in de sector.

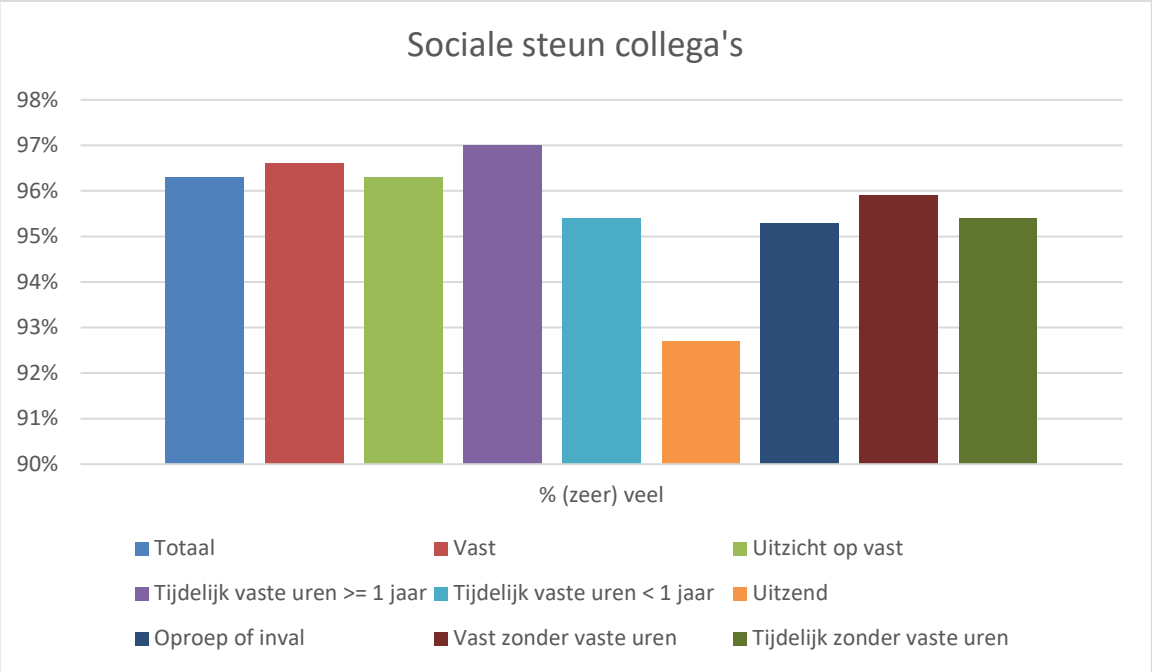


4.3.8 Ongewenste omgangsvormen

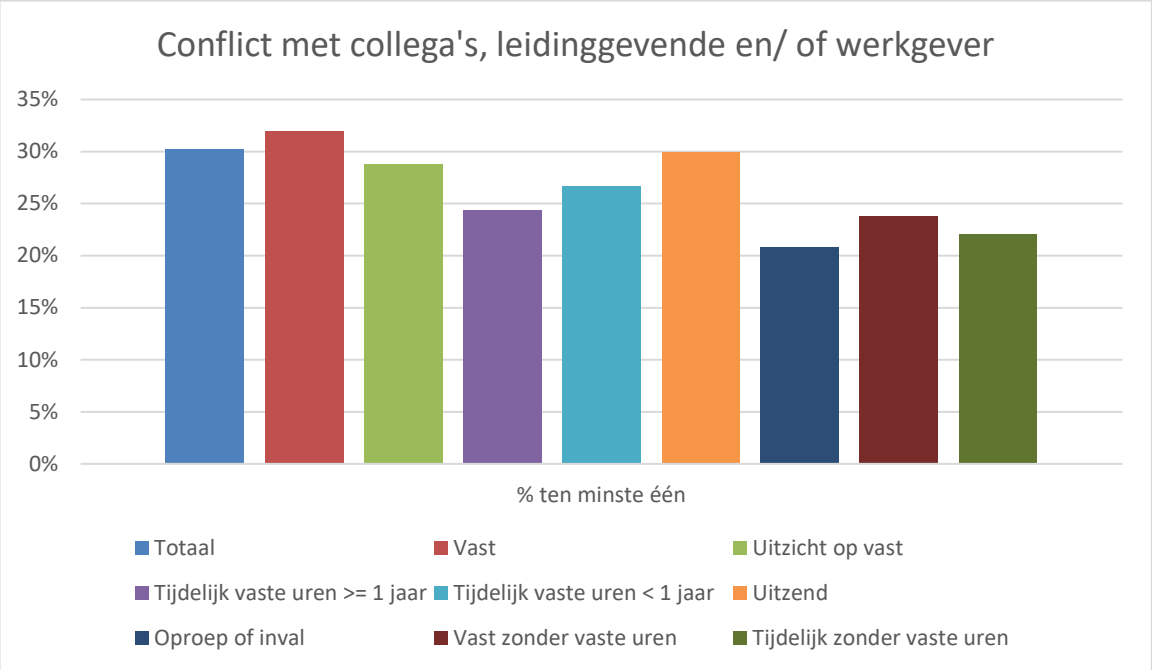
De uitkomsten van het onderzoek laten zien dat de sociale steun van leidinggevenden in het algemeen sinds 2014 licht is gestegen, waarbij tijdelijke en/of vaste dienstverbanden zonder vaste uren de grootste stijging zagen.
In 2018 zijn er geen grote significante verschillen tussen de sociale steun van leidinggevenden die werkenden ontvangen. Vaste krachten krijgen gemiddeld ten opzichte van flexwerkers wel relatief minder steun van hun leidinggevenden. Alleen uitzendkrachten krijgen nog minder sociale steun van hun leidinggevende. Werknemers met tijdelijke contracten met uitzicht op vast werk krijgen juist relatief meer sociale steun van hun leidinggevende. De raad geeft aan dat een verklaring voor deze uitkomsten kan zijn dat tijdelijke werknemers met uitzicht op een langer dienstverband met name sociale steun ontvangen, om hen welkom te heten en goed in te kunnen werken.
Deze trend komt in alle sectoren terug. Opvallend is wel dat oproep- of invalkrachten in de sector onderwijs significant meer sociale steun van hun leidinggevende krijgen dan andere werkenden.



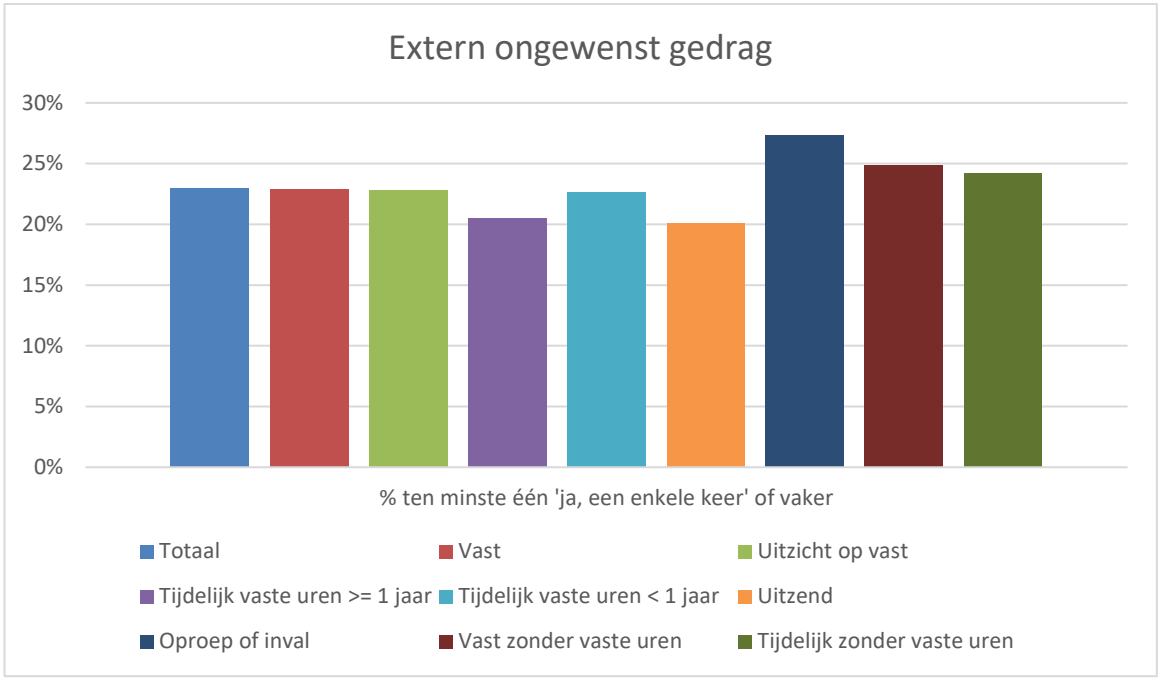
In tegenstelling tot de sociale steun van leidinggevenden is de sociale steun van collega's sinds 2014 in het algemeen licht afgenomen, waarbij uitzendkrachten de grootste daling zien. Hoewel de verschillende typen werkenden vergelijkbare sociale steun van hun collega's krijgen in 2018, krijgen uitzendkrachten wel de minste steun. Werknemers met tijdelijke dienstverbanden met uitzicht op een vaste baan krijgen de meeste sociale steun van hun leidinggevende.
Sectoraal gezien zijn geen afwijkende trends waarneembaar. Wel krijgen uitzendkrachten in vooral de industrie, groot- en detailhandel, horeca en de gezondheids-welzijnszorg weinig sociale steun van collega's. Datzelfde geldt voor oproep- of invalkrachten in de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed.



Het ervaren van een conflict met collega's of leidinggevenden is ten opzichte van 2014 in het algemeen licht afgenomen. Vaste werknemers zagen de grootste daling aan conflicten.
In 2018 hebben vaste werknemers nog steeds wel relatief vaker een conflict op de werkvloer dan andere werkenden. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben juist significant minder vaak een conflict met collega's of een leidinggevende.
Sectoraal gezien wordt de algemene trend gevolgd. Vaste werknemers hebben met name in de landbouw, bosbouw en visserij, de groot- en detailhandel, de financiële instellingen en in het onderwijs veel conflicten. Opvallend is ook dat uitzendkrachten in de horeca en het openbaar bestuur relatief minder conflicten hebben dan andere sectoren, terwijl zij dat in de zakelijke dienstverlening juist relatief meer hebben.



De mate waarin werkenden te maken hadden met extern ongewenst gedrag, zoals agressie en intimidatie van klanten en bezoekers, is sinds 2014 volgens het verdiepend onderzoek in het algemeen stabiel gebleven, hoewel werknemers met tijdelijke en/of vaste contracten met vaste uren een lichte stijging zagen.
In 2018 is de blootstelling aan extern ongewenst gedrag van de verschillende werkenden redelijk vergelijkbaar, maar oproep- of invalkrachten hebben er wel relatief het meest mee te maken. Uitzendkrachten juist relatief het minst.



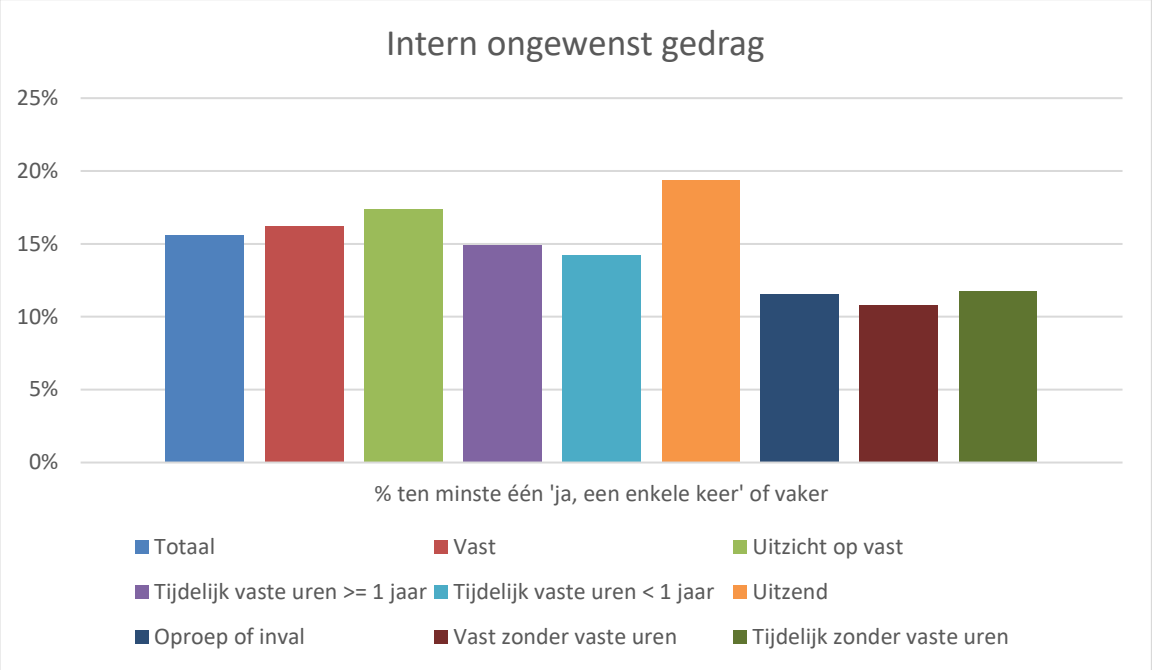
15% van alle zelfstandigen geeft daarnaast aan dat ze een enkele keer tot en met zeer vaak worden blootgesteld aan alle vormen van ongewenste omgangsvormen, inclusief pesten. Daarmee hebben ze een relatief gemiddelde blootstelling ten opzichte van andere werkenden. Wel valt op dat zelfstandigen in de vervoer en opslag, horeca en gezondheids-welzijnszorg relatief vaak te maken hebben met ongewenste omgangsvormen.

Sectoraal gezien valt op dat werkenden in de gezondheids-welzijnszorg over het algemeen significant vaker worden blootgesteld aan extern ongewenst gedrag dan andere sectoren. Daarnaast valt op dat uitzendkrachten in de financiële instellingen en zakelijke dienstverlening/ onroerend goed significant vaker worden blootgesteld aan extern ongewenst gedrag dan andere werkenden, terwijl uitzendkrachten over het algemeen een gemiddelde blootstelling hebben. Tijdelijke en/of vaste werknemers zonder vaste uren hebben juist in het openbaar bestuur en het onderwijs weinig extern ongewenst gedrag. De algemene trend van een relatief hogere blootstelling aan extern ongewenst gedrag van oproep- of invalkrachten wordt ook bevestigd in de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed.

Een opvallende constatering is daarnaast dat werknemers zonder vaste uren het minst behoefte hebben aan maatregelen tegen extern ongewenst gedrag ten opzichte van andere werkenden, terwijl zij juist wel relatief meer worden blootgesteld aan dit risico dan de meeste andere werkenden. Diezelfde draai zien we bij uitzendkrachten, die het minst worden blootgesteld aan extern ongewenst gedrag maar toch het meest behoefte hebben aan maatregelen.
Sectoraal zijn er ook verschillen waarneembaar. Opvallend is bijvoorbeeld dat vaste werknemers in de industrie significant minder behoefte hebben aan maatregelen tegen

extern ongewenst gedrag dan tijdelijke en/ of vaste werknemers zonder vaste uren, terwijl het tegenovergestelde waar is in de vervoer en opslag. In lijn met de algemene trend zien we wel dat uitzendkrachten in de sector zakelijke dienstverlening/ onroerend goed significant meer behoefte hebben aan maatregelen dan andere werkenden in de sector.

De blootstelling aan intern ongewenst gedrag, zoals pesten en intimidatie van collega's, is over het algemeen sinds 2014 licht afgenomen. Deze daling geldt met name voor vaste werknemers. In 2018 hebben met name uitzendkrachten last van intern ongewenst gedrag, hoewel ook hier alle werkenden een redelijk vergelijkbare blootstelling hebben. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben wel een relatief lagere blootstelling dan anderen, wat overeenkomt met hun lagere blootstelling aan conflicten op de werkvloer.

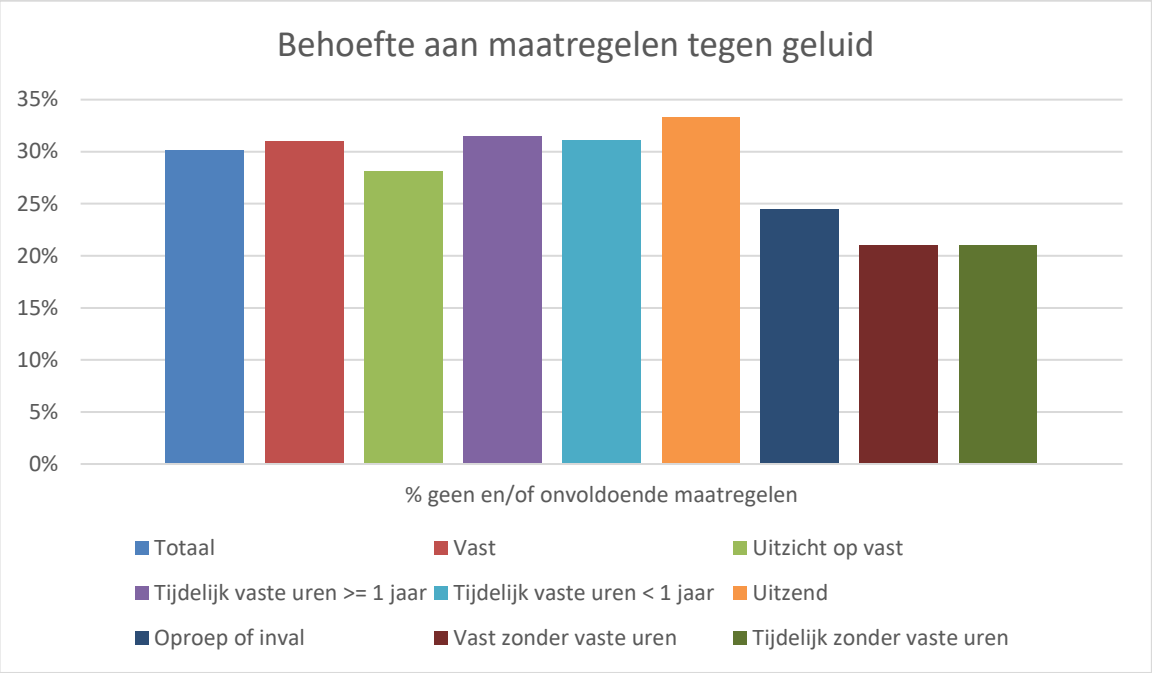


Dit algemene beeld wordt in de meeste sectoren bevestigd. Dat geldt sterk voor oproep- of invalkrachten in de industrie, vervoer en opslag en het onderwijs, die significant minder blootstelling hebben aan intern ongewenst gedrag. Uitzendkrachten hebben ten opzichte van andere werkenden een relatief hoge blootstelling aan intern ongewenst gedrag in de gezondheids-welzijnszorg en de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed. Opvallend is ook dat uitzendkrachten, tegen de algemene trend in, in de sector horeca significant minder met intern ongewenst gedrag te maken hebben dan andere werkenden.

De behoefte aan maatregelen tegen intern ongewenst gedrag is het hoogst bij werknemers met tijdelijke contracten van korter dan een jaar en uitzendkrachten, wat voor uitzendkrachten in lijn ligt met de blootstelling. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben juist relatief minder behoefte aan maatregelen, wat ook in lijn ligt met de blootstelling.
De sectoren volgen grotendeels de algemene lijn. Wel is interessant om te zien dat vaste werknemers in de industrie relatief minder behoefte hebben aan maatregelen dan andere werkenden, terwijl zij in de groot- en detailhandel juist relatief meer behoefte hebben dan andere werkenden.

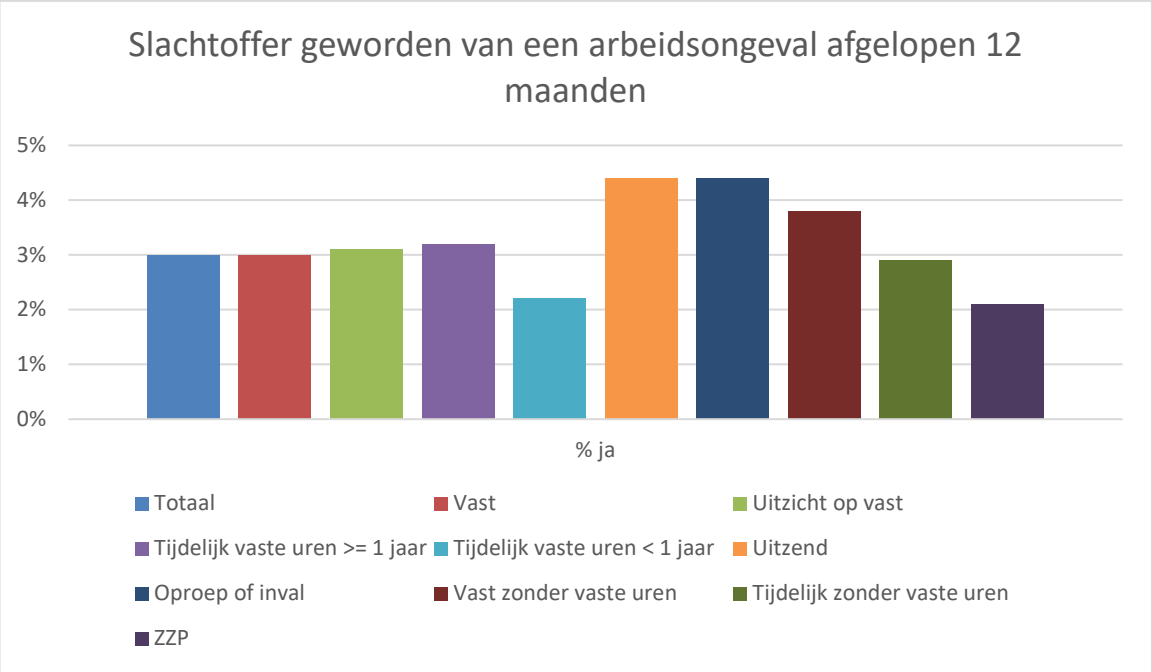
4.3.9 Omgevingsbelasting

In het onderzoek staat één vraag over omgevingsbelasting: of werkenden behoefte hebben aan arbo-maatregelen tegen geluid. In 2018 hebben met name werknemers met contracten zonder vaste uren significant minder behoefte aan arbo-maatregelen tegen geluid ten opzichte van andere werkenden. Vaste werknemers en met name uitzendkrachten hebben juist relatief gezien meer behoefte aan dergelijke maatregelen. Sectoraal gezien wordt deze algemene trend bevestigd. Opvallend is wel dat vaste werknemers in de sectoren onderwijs en vervoer en opslag significant vaker behoefte hebben aan maatregelen dan tijdelijke werknemers.



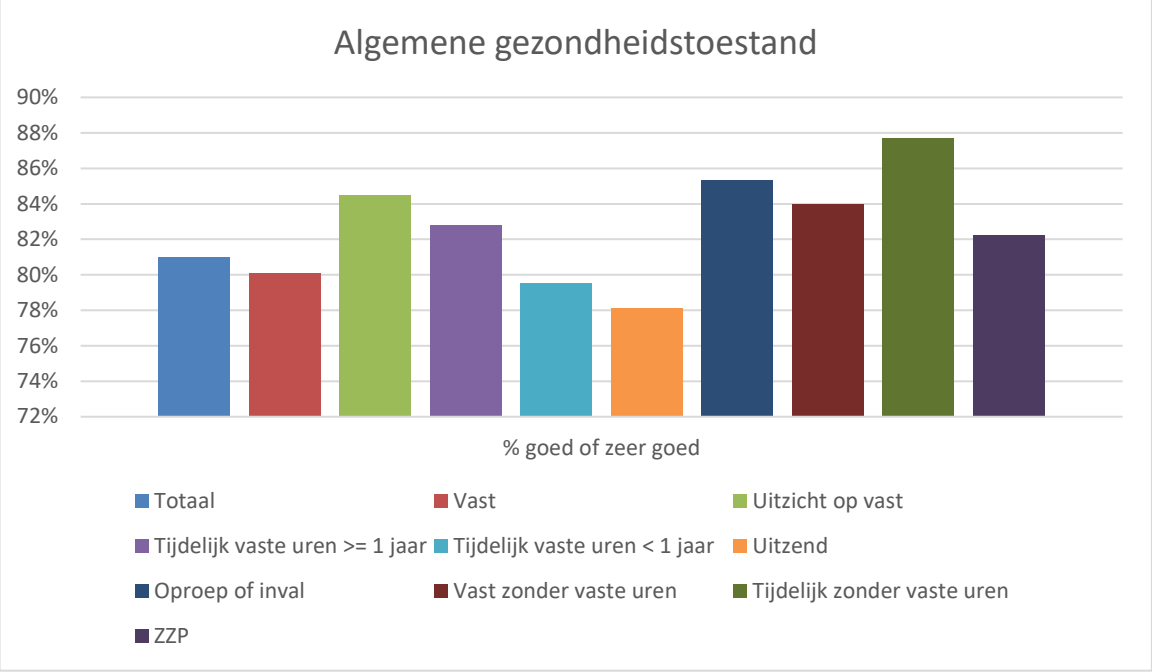
4.3.10 Arbeidsongevallen

In het onderzoek geven uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten relatief vaker aan dat zij in de afgelopen 12 maanden slachtoffer zijn geworden van arbeidsongevallen dan andere werkenden. Dat geldt ook voor arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim. Zelfstandigen geven juist relatief het minst aan slachtoffer te zijn geworden van arbeidsongevallen. Deze trends zijn sectoraal ook zichtbaar. Met name in de industrie, bouw, vervoer en opslag en sport en recreatie hebben uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten te maken met arbeidsongevallen met of zonder dagen verzuim. Opvallend is daarnaast dat vaste werknemers in het openbaar bestuur relatief vaker slachtoffer zijn geworden van een arbeidsongeval dan andere werkenden in die sector. De raad geeft aan dat een verklaring hiervoor kan zijn dat onder deze sector ook de politie en de brandweer vallen.

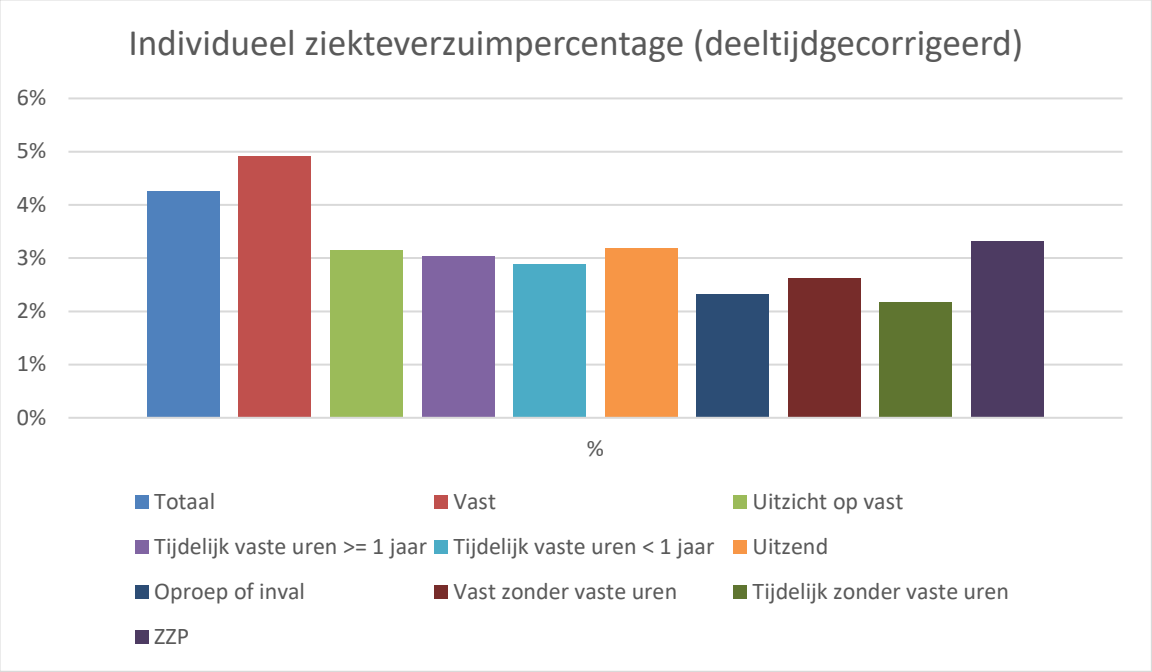


4.3.11 Gezondheid en verzuim

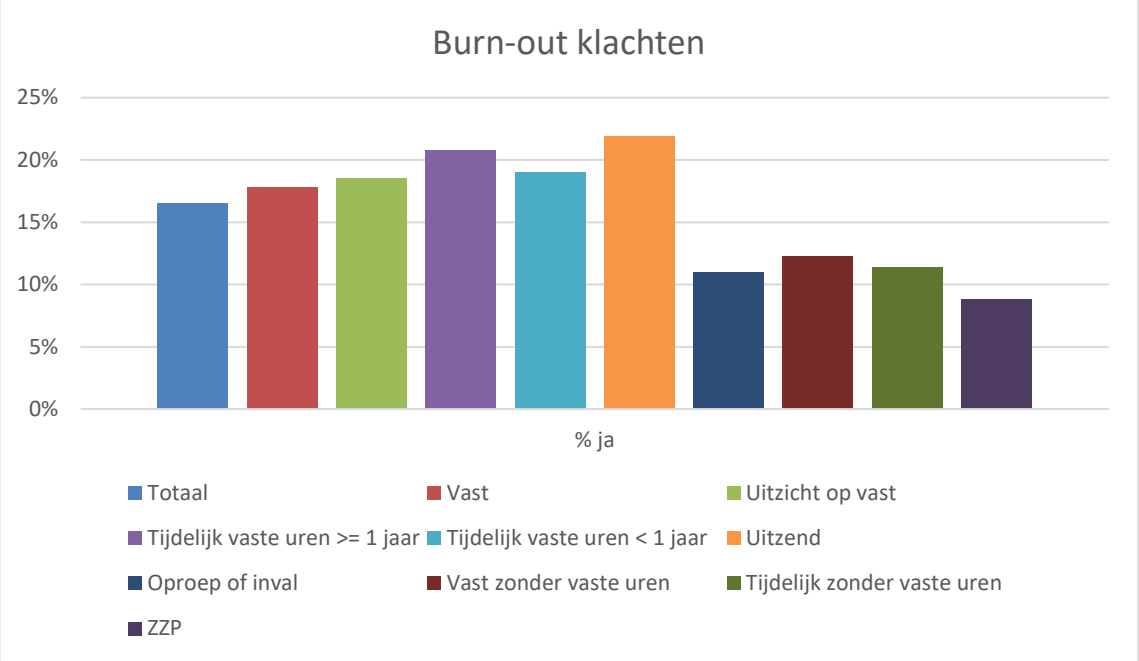
In het onderzoek geven oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren vaker dan andere werkenden aan dat hun algemene gezondheidstoestand goed of zeer goed is. Uitzendkrachten geven dat juist het minst vaak aan.
Sectoraal gezien worden deze algemene trends gevolgd. Met name oproep- of invalkrachten in de industrie geven ten opzichte van andere werkenden aan een goede algemene gezondheidstoestand te hebben, net als tijdelijke werknemers en/of werknemers met een vast contract zonder vaste uren in het openbaar bestuur. Uitzendkrachten in het openbaar bestuur geven daarentegen aan een significant slechtere algemene gezondheidstoestand te hebben dan andere werkenden in die sector. Opvallend is daarnaast dat zelfstandigen in de horeca, in tegenstelling tot de algemene lijn, aangeven een significant slechtere gezondheidstoestand te hebben dan andere werkenden in die sector.



In lijn met het bovenstaande zien we in 2018 ook dat oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren het minst verzuimen. Vaste werknemers verzuimen daarentegen ten opzichte van andere werknemers vaker. Een belangrijke kanttekening die de raad hierbij maakt is dat ziekteverzuim(percentage) niet gelijk staat aan ziekte. Uit het onderzoek blijkt bijvoorbeeld niet dat flexwerkers minder vaak ziek zijn. Het gaat hierbij in de eerste plaats om geregistreerd verzuim, waarbij het gaat om frequentie keer duur van het verzuim. Verzuim van flexwerkers wordt vaak niet geregistreerd, omdat zij bijvoorbeeld niet worden opgeroepen, terwijl registratie bij vaste werknemers om diverse redenen wel wordt gedaan (zoals loondoorbetaling en instroom WIA). Ook als flexwerkers vaak of lang ziek zijn, behoeft dit niet tot verzuim te leiden. Dat geldt vooral voor oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren, waaronder ook uitzendkrachten met een uitzendbeding.
Sectoraal gezien valt op dat werkenden in het algemeen in het openbaar bestuur en de gezondheids-welzijnszorg relatief vaak verzuimen. De meeste sectoren volgen daarnaast de algemene trend. Wel valt op dat werknemers met een tijdelijk en/of vast contract zonder vaste uren in het openbaar bestuur juist significant minder verzuimen dan andere werkenden in de sector. Datzelfde geldt voor oproep- of invalkrachten in de cultuur, sport en recreatie.

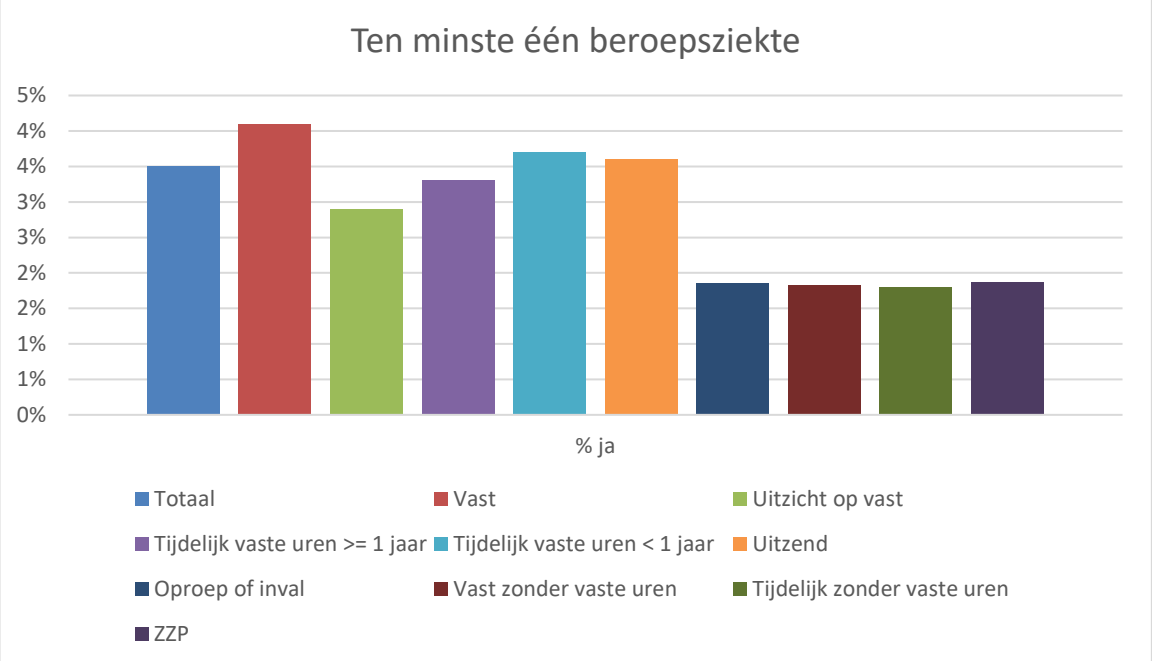


In 2018 geven uitzendkrachten van alle werkenden het meest aan dat zij burn-out klachten hebben. Hoewel zij minder last hebben van hoge taakeisen dan bijvoorbeeld vaste werknemers, hebben zij wel relatief minder variatie en autonomie in hun werk, wat hun relatief hoge mate van burn-out klachten zou kunnen verklaren. Oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben juist minder last van burn-out klachten. Vooral zelfstandigen hebben significant minder last van burn-out klachten dan andere werkenden.
De sectoren volgen grotendeels deze algemene lijn. Met name uitzendkrachten in financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed en het openbaar bestuur hebben significant vaker last van burn-out klachten dan andere werkenden in die sectoren. Oproep- of invalkrachten hebben juist significant minder klachten dan andere werkenden in de industrie, vervoer en opslag en het onderwijs. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen in de industrie, ICT, zakelijke dienstverlening/ onroerend goed en het onderwijs.



4.3.12 Beroepsziekten

In het onderzoek geven zelfstandigen, oproep- of invalkrachten en werknemers zonder vaste uren relatief het minst aan dat zij een door een arts vastgestelde beroepsziekte hebben. Vaste werknemers daarentegen geven het meest aan een beroepsziekte te hebben. De raad geeft aan dat een verklaring hiervoor kan zijn dat beroepsziekten minder vaak worden vastgesteld bij flexwerkers omdat zij minder toegang hebben tot arbeidsgerelateerde zorg, niet omdat zij daadwerkelijk minder beroepsziekten hebben. Sectoraal wordt dit beeld bevestigd. Vooral vaste werknemers in de horeca hebben significant vaker een beroepsziekte dan andere werkenden in de sector. Opvallend is daarnaast dat met name de industrie en de gezondheids-welzijnszorg in totaliteit de meeste werkenden met beroepsziekten kennen.



4.3.13 Combinatiebanen

In het onderzoek is ook aandacht besteed aan combinatiebanen. Hiervoor is per arbo-onderwerp aandacht besteed aan het verschil tussen werkenden met en werkenden zonder combinatiebanen. Aan werkenden is ook gevraagd waarom zij combinatiebanen hebben. Werkenden hebben daarbij de vragenlijst ingevuld over de baan waar zij het meeste uren aan besteden, hun primaire baan. In het onderzoek geven met name werkenden met een primaire baan als uitzendkracht of oproep- of invalkracht aan dat zij banen combineren uit financiële overwegingen. Zij geven aan gecombineerde banen nodig te hebben om financieel rond te komen of om geld te verdienen voor iets extra's. Ook voor werknemers met dienstverbanden zonder vaste uren als primaire baan geldt die overweging het sterkst. Werkenden in combinatiebanen met een vaste baan als primaire baan geven aan dat juist de afwisseling in werkzaamheden of contracten voor hen de belangrijkste reden is. Werkenden met een tijdelijk contract als primaire baan willen zich met name ontwikkelen op meerdere gebieden.

Combinatiebanen kunnen bestaan uit meerdere combinaties van meerdere banen als werknemer en een baan als zelfstandige. Werkenden die meerdere banen als werknemer combineren doen dat vooral uit financiële overwegingen, om rond te kunnen komen of om geld te verdienen voor iets extra's. Werkenden die een baan als zelfstandige combineren met een baan als werknemer zeggen dat met name te doen voor de afwisseling in werkzaamheden of contacten en om zich te kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden.
Sectoraal gezien wordt het bovenstaande beeld in alle sectoren bevestigd. Dat komt met name tot uiting bij werkenden met oproep- of invalkracht als primaire baan in de groot- en detailhandel, horeca en zakelijke dienstverlening, die significant vaker banen combineren vanwege financiële redenen dan werknemers met een vaste baan als primaire baan. Datzelfde geldt voor werknemers met tijdelijke en/of vaste contracten zonder vaste uren als primaire baan in de sectoren horeca, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg.

Er zijn ook verschillen waar te nemen in de arbeidsomstandigheden van werkenden met en zonder combinatiebanen. Werkenden met een combinatiebaan hebben ten opzichte van werkenden zonder combinatiebanen:

- Minder toegang tot periodiek medisch onderzoek en de bedrijfsarts
- Significant vaker onregelmatige werktijden
- Minder blootstelling aan beeldschermwerk
- Vaker behoefte aan maatregelen tegen gevaarlijke stoffen en biologische agentia
- Minder autonomie en meer emotionele belasting, maar ook minder kwalitatieve taakeisen en moeilijkheidsgraad in hun werk
- Vaker last van extern ongewenst gedrag en meer behoefte aan maatregelen daartegen
- Vaker volgens hen zelf een goede of zeer goede gezondheidstoestand, verzuimen minder en hebben minder last van burn-out klachten

4.4 Conclusie

In het onderzoek is een weergave gegeven van de arbeidsomstandigheden van verschillende arbeidsrelaties, om zo een beeld te kunnen krijgen van de verschillen tussen deze categorieën.
Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat er veel verschillen bestaan tussen de verschillende arbeidsrelaties en de verschillende arbeidsomstandighedenrisico's. Er is niet één type arbeidsrelatie dat altijd meer of minder blootstelling heeft aan de verschillende arbeidsomstandighedenrisico's. Per arbeidsomstandighedenrisico verschilt de blootstelling en welke arbeidsrelaties daar het meest mee te maken hebben. Om toch een overzichtelijk beeld te kunnen bieden van de verschillende arbeidsrelaties en hoe werkenden met een flexibel contract zich in het

kader van arbeidsomstandigheden ten opzichte van vaste werknemers verhouden wordt hieronder per arbeidsrelatie een korte weergave gegeven.

Vaste werknemers

Er is een aantal verschillen zichtbaar in de arbeidsomstandigheden van vaste werknemers ten opzichte van flexwerkers, waarbij moet worden bedacht dat het hier om gemiddelden gaat:

- Vaste werknemers hebben ten opzichte van andere arbeidsrelaties veel betere toegang tot arbeidsgerelateerde zorg. Zij kunnen vaker meedoen aan een periodiek medisch onderzoek, kunnen vaker naar een bedrijfsarts en kunnen daar ook vaker zelf over beslissen
- Vaste werknemers werken gemiddeld vaker over dan andere werkenden, maar hebben tegelijkertijd minder onregelmatige uren
- Vaste werknemers worden minder vaak blootgesteld aan fysieke belasting, maar hebben wel vaker te maken met beeldschermwerk
- Vaste werknemers worden minder vaak blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, maar zien de afgelopen jaren wel de grootste stijging in het werken met gevaarlijke stoffen ten opzichte van andere werkenden
- Vaste werknemers doen minder vaak gevaarlijk werk
- De psychosociale arbeidsbelasting van vaste werknemers is gemiddeld hoger. Hoewel ze vaak meer autonomie en variatie in hun werk hebben, ervaren ze tegelijkertijd de hoogste taakeisen, emotionele belasting en moeilijkheidsgraad in hun werk. De taakeisen zijn volgens het verdiepend onderzoek de afgelopen jaren voor vaste werknemers ook meer gestegen dan voor andere werkenden. Tegelijkertijd is de moeilijkheidsgraad van hun werk het sterkst gedaald van alle werkenden
- Vaste werknemers hebben gemiddeld meer te maken met ongewenste omgangsvormen dan andere werkenden. Vaste werknemers hebben daarnaast de meeste conflicten op hun werk. Wel zien vaste werknemers de afgelopen jaren de grootste daling in intern ongewenst gedrag en in het verlengde daarvan een daling in de hoeveelheid conflicten waarmee zij te maken krijgen
- Vaste werknemers hebben van alle werkenden het hoogste ziekteverzuim
- Vaste werknemers zijn over het algemeen meer tevreden over hun arbeidsomstandigheden, met name ten opzichte van uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten

Grosso modo is het beeld dat vaste werknemers minder fysieke risico's lopen dan flexibele werknemers, maar in mentaal en sociaal opzicht regelmatig juist meer risico. Deze conclusie komt overeen met het rapport *Staat van eerlijk werk 2019* van de Inspectie SZW[34] en het rapport *Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers*[35] van TNO.

Tijdelijke werknemers met uitzicht op vast

Werknemers met uitzicht op een vaste baan zijn zeer vergelijkbaar met vaste werknemers wat hun arbeidsomstandigheden betreft. Zij worden vaak in dezelfde mate aan risico's blootgesteld en krijgen dezelfde ondersteuning. Op sommige vlakken hebben werknemers met uitzicht op een vaste baan zelfs betere arbeidsomstandigheden dan vaste werknemers. Zo krijgen zij van alle werkenden de meeste sociale steun van hun leidinggevenden. Tegelijkertijd moeten zij wel van alle werkenden het meest beeldschermwerk verrichten.

---

[34] Inspectie SZW (2019) *Staat van eerlijk werk 2019*, p. 16 – 17 en p. 42 - 44

[35] TNO (2019) *Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers*, p. 3 – 5

Tijdelijke werknemers langer dan een jaar in dienst
Werknemers met tijdelijke dienstverbanden van langer dan een jaar hebben over het algemeen net als tijdelijke werknemers met uitzicht op een vaste baan vergelijkbare of iets betere arbeidsomstandigheden dan vaste werknemers. Van alle werkenden hebben zij de meeste sociale steun van collega's en de minste blootstelling aan gevaarlijk werk. Tegelijkertijd ervaren ze van alle werkenden de meeste emotionele belasting in hun werk en hebben ze een relatief hoge mate van burn-out klachten.

Overige tijdelijke werknemers
Werknemers met overige tijdelijke dienstverbanden, zonder uitzicht op vast, hebben in vergelijking met vaste werknemers over het algemeen vergelijkbare of iets minder goede arbeidsomstandigheden. Zo hebben zij in vergelijking weinig toegang tot arbeidskundige zorg, fysiek zwaarder werk en over het algemeen een minder goede algemene gezondheid. Wel hebben zij relatief weinig te maken met gevaarlijk werk en van alle werkenden het minst te maken met arbeidsongevallen.

Uitzendkrachten
Uitzendkrachten hebben in vergelijking met vaste werknemers over het algemeen slechtere arbeidsomstandigheden. Zo hebben zij veel vaker fysiek zwaar werk en werken zij ook het meest met gevaarlijke stoffen. Ook doen ze vaker gevaarlijk werk en hebben ze ook veel vaker te maken met arbeidsongevallen, met of zonder dagen verzuim. De afgelopen jaren zijn zij ook steeds meer gevaarlijk werk gaan doen ten opzichte van andere werkenden. Daarnaast hebben ze het meest te maken met intern ongewenst gedrag. Hun werk is emotioneel minder zwaar dan dat van vaste werknemers, maar hun emotionele belasting is wel het sterkst gestegen van alle werkenden de afgelopen jaren. Ook hebben zij in vergelijking met vaste werknemers minder werkdruk, maar hebben zij wel het meest te maken met burn-out klachten. Opvallend is wel dat, hoewel uitzendkrachten slechtere arbeidsomstandigheden hebben en zij daar over het algemeen ook minder tevreden over zijn, zij ten opzichte van andere werkenden wel de sterkste afname zien van werkenden die zeer ontevreden zijn over hun arbeidsomstandigheden.

Oproep- of invalkrachten
Net als uitzendkrachten hebben oproep- of invalkrachten gemiddeld minder goede arbeidsomstandigheden dan vaste werknemers. Zij hebben minder toegang tot arbeidsgerelateerde zorg, meer onregelmatige werktijden, fysiek zwaarder werk en meer blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Zij doen ook gevaarlijker werk en hebben net als uitzendkrachten significant vaker te maken met arbeidsongevallen met of zonder verzuim. Daarnaast hebben zij van alle werkenden het meest te maken met extern ongewenst gedrag en hebben ze de minste autonomie in hun werk. Wel hebben ze het minste conflicten op de werkvloer en het laagste ziekteverzuimpercentage van alle werkenden.

Vaste en tijdelijke werknemers zonder vaste uren
Onder dit kopje vallen zowel werknemers met een vast als een tijdelijk contract zonder vaste uren. Hun arbeidsomstandigheden zijn vergelijkbaar met die van oproep- of invalkrachten, hoewel zij over het algemeen iets betere arbeidsomstandigheden ervaren dan oproep- of invalkrachten. In vergelijking met vaste werknemers hebben zij soms vergelijkbare maar meestal iets minder goede arbeidsomstandigheden. Opvallend is wel dat, hoewel zij over het algemeen minder goede arbeidsomstandigheden hebben dan vaste werknemers, hun behoefte aan maatregelen vergelijkbaar is met die van vaste werknemers. Daarnaast geven met name werknemers met tijdelijke contracten zonder vaste uren aan weinig gezondheidsklachten te ervaren.

Zelfstandigen

Niet alle vragen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zijn in de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden gesteld, waardoor een vergelijking tussen vaste werknemers en zelfstandigen op die onderwerpen niet mogelijk is. Toch zijn er voldoende onderwerpen waar wel een vergelijking mogelijk is. Dat leidt ertoe dat in veel sectoren kan worden geconcludeerd dat zelfstandigen iets betere arbeidsomstandigheden hebben dan vaste werknemers. Zij hebben qua blootstelling aan fysieke belasting, gevaarlijke stoffen en gevaarlijk werk vergelijkbare omstandigheden met vaste werknemers, maar tegelijkertijd meer autonomie en variatie in het werk en minder werkdruk. Wel hebben zelfstandigen meer onregelmatigheid en cognitieve belasting dan vaste werknemers. Het beeld van iets betere arbeidsomstandigheden is echter meer dan bij andere arbeidsrelaties afhankelijk van de sector waarin de zelfstandige werkt. In sommige sectoren, waaronder de bouw en de cultuur, sport en recreatie, hebben zelfstandigen juist minder goede arbeidsomstandigheden.

Verdere waargenomen trends tijdelijk en/of vast

In het verdiepende onderzoek is ook naar een aantal trends gekeken. Hierboven zijn een aantal van die trends genoemd. Hieronder staan een aantal opvallende trends die niet onder vaste werknemers, uitzendkrachten of oproep- of invalkrachten vallen:

- Werknemers met tijdelijk en/of vaste contracten zonder vaste uren hebben de afgelopen jaren ten opzichte van andere werkenden de grootste daling gezien in de blootstelling aan *fysiek zwaar werk*
- Werknemers met tijdelijke en/of vaste contracten zonder vaste uren hebben de afgelopen jaren ten opzichte van andere werkenden de grootste daling gezien in de mate van blootstelling aan *gevaarlijk werk*
- Werknemers met tijdelijk en/of vaste contracten zonder vaste uren hebben de afgelopen jaren ten opzichte van andere werkenden de grootste stijging gezien in de blootstelling aan *extern ongewenst gedrag*

Sectorale uitkomsten

Sectoraal gezien kan geconcludeerd worden dat de meeste sectoren in lijn liggen met de algemene verhoudingen tussen de verschillende arbeidsrelaties. Het komt maar weinig voor dat sectoren zeer veel afwijken van die verhoudingen. Daarbij gaat het vaak om verschillende typen flexwerkers die, vanwege de aard van het werk of de sector, los van de algemene lijn meer of minder blootgesteld worden aan een bepaald risico. Zo doen bijvoorbeeld zelfstandigen in het onderwijs vaak andersoortig werk dan werknemers met een vast contract met vaste uren. Die verschillen tussen verschillende sectoren zijn bij zelfstandigen het grootst, onder andere bij de blootstelling aan fysieke belasting en gevaarlijke stoffen. Maar ook bij andere typen arbeidsrelaties zijn er waarneembare verschillen tussen sectoren, zoals de variatie in het werk en de onregelmatigheid van de werktijden voor uitzendkrachten, waarbij zij in de vervoer en opslag significant meer onregelmatigheid kennen dan andere werkenden, maar in de bouw juist significant minder onregelmatigheid hebben dan andere werkenden.

Combinatiebanen

Combinatiebanen komen veel voor onder werkenden met flexcontracten als primaire baan, met name oproep- of invalkrachten. Het combineren van banen als werknemer wordt daarbij het meest gedaan. Dit type combinatiebanen worden relatief vaak gedaan uit financiële noodzaak, wat kan leiden tot lastige situaties in het kader van gezond en veilig werken, waaronder het overschrijden van arbeidstijden, conflicterende reïntegratietrajecten en onduidelijkheid over de aard van blootstelling aan een arbo-risico. Echter, hoewel er bij sommige arbo-onderwerpen verschillen waarneembaar zijn in de blootstelling tussen werkenden met en zonder combinatiebanen kan worden geconcludeerd dat deze verschillen klein zijn en dat werkenden met combinatiebanen in

hun primaire baan niet per definitie worden blootgesteld aan meer risico's dan werkenden met één baan. Werkenden in combinatiebanen worden wel blootgesteld aan andere risico's. Doordat werkenden met combinatiebanen veelal flexwerkers en met name oproep- of invalkrachten zijn hebben werkenden met combinatiebanen ook meer last van de arborisico's waar die groepen mee te maken hebben, waaronder de fysieke risico's, weinig autonomie en minder toegang tot arbeidsgerelateerde zorg. Ook zien we dat er sectoraal flinke verschillen kunnen bestaan tussen werkenden met combinatiebanen in verschillende sectoren, zoals in het vervoer en opslag, de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening/ onroerend goed, bij blootstelling aan risico's als gevaarlijke stoffen en gevaarlijk werk.

5. Afrondende beschouwing en conclusies

5.1 Inleiding

Centraal in deze verkenning staat de vraag of het stelsel voor gezond en veilig werken, nu en op termijn, voldoende is toegerust voor de bescherming van *alle* werkenden. Om deze vraag te beantwoorden is in deze verkenning eerst een weergave gegeven van het stelsel van gezond en veilig werken, inclusief de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers, de werkingssfeer en de handhaving en naleving binnen het arbeidsomstandighedenrecht. Daarna zijn de resultaten van het verdiepend onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van verschillende soorten arbeidsrelaties beschreven. Dit onderzoek was erop gericht meer zicht te krijgen op de mogelijke verschillen in arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's van de te onderscheiden arbeidsrelaties.
In dit hoofdstuk staat de raad stil bij de uitkomsten van die voorgaande hoofdstukken en sluit op basis daarvan af met enkele conclusies.

5.2 Algemene beschouwingen

5.2.1 Stelsel gezond en veilig werken

Zoals beschreven in hoofdstuk 3 van deze verkenning, nemen de werkgever en de werknemer in het stelsel voor gezond en veilig werken een centrale positie in, met ieder eigen verantwoordelijkheden bij de uitvoering van de regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. Zij hebben een centrale rol bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever heeft bovendien tegenover zijn werknemers en tegenover zelfstandigen die voor hun arbeidsomstandigheden (mede) afhankelijk zijn van degene voor wie zij hun werkzaamheden verrichten een zorgplicht voor een gezonde en veilige werkomgeving.[36]

Deze verantwoordelijkheidsverdeling geldt voor een groot deel van de Nederlandse werkenden, want een divers scala aan arbeidsrelaties valt onder de werkingssfeer van het Arbeidsomstandighedenrecht: vaste, tijdelijke, oproep-/inval- en uitzendovereenkomsten, net als overeenkomsten zonder vaste uren. Zelfstandigen vallen onder de Arbowet voor zover aan de arbeid bijzondere gevaren voor de gezondheid en veiligheid zijn verbonden. Voor meewerkende zelfstandigen geldt dat dezelfde doelbepalingen moeten worden nageleefd als bij werknemers.
Het stelsel van gezond en veilig werken beoogt een gelijk beschermingsniveau te bieden aan alle werkenden. Ook de SER heeft zich eerder op het standpunt gesteld dat er een gelijk beschermingsniveau moet gelden voor alle werkenden:
De arbeidsomstandigheden, het beschermingsniveau en de veiligheid op de werkplek moeten voor allen die daar arbeid verrichten gelijk zijn.[37]

---

[36] Zie paragraaf 3.2.2
[37] SER (2011) *SER-Advies Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden, p. 21*

De Inspectie SZW is belast met de handhaving van de publiekrechtelijke arboregelgeving. Ook hierbij wordt juridisch gezien geen onderscheid gemaakt tussen diverse soorten arbeidsrelaties. In de praktijk blijkt wel dat handhaving van o.a. schijnconstructies en misbruiksituaties wordt bemoeilijkt. Individuele werknemers kunnen via een civielrechtelijk procedure met een beroep op het goed werkgeverschap nakoming vorderen van arboverplichtingen. Verder kan de werknemer de werkgever aansprakelijk stellen voor schade wegens schending van de zorgplicht.

5.2.2 Meest opvallende bevindingen verdiepend onderzoek

Hoewel het stelsel van gezond en veilig werken juridisch gezien een gelijk beschermingsniveau biedt aan alle werkenden, betekent dat niet dat zij in de praktijk gelijke arbeidsomstandigheden hebben. Met het verdiepend onderzoek in hoofdstuk 4 wordt een weergave gegeven van de waargenomen verschillen in arbeidsomstandigheden van verschillende typen arbeidsrelaties. Het onderzoek heeft betrekking op arbothema's waarover TNO via zelfrapportage data heeft verkregen in het kader van de NEA 2018 en de ZEA 2017. De thema's leveren een divers beeld op voor de verschillende arbeidsrelaties. Hierna worden de meest opvallende bevindingen benoemd.

<u>Alle flexwerkers minder toegang tot arbeidsgerelateerde zorg</u>

Flexwerkers, werknemers met flexibele arbeidsrelaties, hebben in vergelijking met werknemers met een vast contract minder mogelijkheden om een beroep te doen op arbeidsgerelateerde zorg. Zij worden significant minder vaak in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een preventief onderzoek naar hun gezondheid en vitaliteit. Zij hebben significant minder vaak de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen dan vaste werknemers. Vaak weten zij ook niet of ze toegang hebben tot arbeidsgerelateerde zorg.[38] Dit beeld is zichtbaar in alle sectoren.
Doordat flexwerkers minder vaak dan vaste werknemers in de gelegenheid worden gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek en/of een beroep kunnen doen op de bedrijfsarts, missen betrokkenen een mogelijkheid van gezondheidskundige begeleiding door arboprofessionals om zo gezondheidsrisico's in een vroeg stadium op te merken en gezond aan het werk te blijven. Relevant is dat de werkgever en de bedrijfsarts zo verstoken blijven van informatie over mogelijk ongezonde of onveilige werkomstandigheden waarop zij actie zouden moeten ondernemen, ook ten behoeve van (nieuwe) collega's.

<u>Uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten hebben fysiek zwaarder werk</u>

Over het algemeen hebben flexwerkers vaker te maken met fysieke belasting dan vaste werknemers. In het bijzonder uitzend-, oproep- en invalkrachten hebben significant vaker te maken met fysieke belasting.
Wat de zelfstandigen betreft, zijn er grote verschillen tussen sectoren: zelfstandigen in de bouw, het onderwijs en de cultuur, sport en recreatie doen significant zwaarder werk dan vaste werknemers in deze sectoren. In de sectoren vervoer- en opslag en gezondheids-welzijnszorg doen zelfstandigen juist significant minder fysiek zwaar werk.

<u>Uitzendkrachten doen vaker gevaarlijk werk</u>

Uit het onderzoek komt naar voren dat vooral uitzendkrachten vaker gevaarlijk werk[39] verrichten dan andere werkenden. Dit beeld is vooral sterk zichtbaar bij uitzendkrachten in de bouw, die significant gevaarlijker werk doen dan andere werkenden.

<u>Uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten vaker slachtoffer van arbeidsongevallen</u>

[38] Flexwerkers die aangeven niet te weten of zij toegang hebben, hebben dat in bepaalde gevallen wel.
[39] Gevaarlijk werk betreft werk dat kan leiden tot een arbeidsongeval, in de NEA 2018 wordt gevraagd naar werkzaamheden als vallen van hoogte, struikelen en bekneld raken

Het onderzoek laat zien dat uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten relatief vaker slachtoffer zijn van arbeidsongevallen dan andere werkenden. In het openbaar bestuur zijn juist vaste werknemers relatief vaker betrokken bij arbeidsongevallen dan andere werknemers in de sector. De raad geeft aan dat een verklaring hiervoor kan zijn dat onder deze sector onder andere de politie en de brandweer valt.[40] Zelfstandigen geven aan dat zij over het algemeen juist minder vaak slachtoffer zijn van een arbeidsongeval.

Zelfstandigen in de bouw en uitzendkrachten vaker blootgesteld aan gevaarlijke stoffen
Uitzendkrachten hebben vaker dan andere werknemers te maken met blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Dat geldt ook voor zelfstandigen in de bouw, maar bij zelfstandigen is de blootstelling aan gevaarlijke stoffen erg afhankelijk van de sector waarin zij werken.

Vaste werknemers hebben de meeste werkdruk en emotionele belasting
In het onderzoek zijn verschillende aspecten van het werk die kunnen leiden tot werkdruk en emotionele belasting onderzocht. Daarbij valt op:

- De autonomie van alle werkenden is de afgelopen jaren gedaald. Flexwerkers hebben over het algemeen minder autonomie in het werk dan vaste werknemers. Weinig autonomie in het werk kan leiden tot werkstress en burn-out. Met name oproep- en invalkrachten hebben ten opzichte van andere werkenden weinig autonomie. Zelfstandigen hebben juist meer autonomie dan andere werkenden.
- Vaste werknemers hebben vaker te maken met hoge kwantitatieve taakeisen in hun werk dan flexwerkers. Hoge kwantitatieve taakeisen, met andere woorden veel werk te doen hebben, kan leiden tot werkdruk en emotionele belasting.
- Vaste werknemers en tijdelijke werknemers met een contract langer dan een jaar hebben ten opzichte van andere werkenden het meest last van emotioneel zwaar werk, waarbij het werk onder andere emotioneel veeleisend is en werkenden in emotioneel moeilijke situaties kan brengen. Opvallend is wel dat uitzendkrachten in de groot- en detailhandel, de horeca en cultuur, sport en recreatie de algemene trend breken; zij hebben ten opzichte van vaste werknemers meer last van emotioneel zwaar werk.
- Vaste werknemers en zelfstandigen doen ten opzichte van andere werkenden vaker werk met een hoge moeilijkheidsgraad, zoals werk waar ze intensief bij moeten nadenken of zich moeten concentreren. Flexwerkers hebben daar juist significant minder mee te maken. Dat geldt in het bijzonder voor tijdelijke werknemers zonder vaste uren. Daarbij valt op dat het onderwijs de enige sector is waar het werk van oproep- of invalkrachten niet significant lagere moeilijkheidsgraad heeft, wat kan worden verklaard door de aard van het werk dat zij doen.
- Zelfstandigen hebben relatief veel variatie in het werk. De meeste flexwerkers hebben relatief weinig gevarieerd werk, wat de emotionele belasting van het werk kan vergroten.

Ongewenste omgangsvormen: een wisselend beeld

- Het onderzoek laat zien dat tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract de meeste sociale steun krijgen van hun leidinggevende. Vaste werknemers krijgen gemiddeld minder steun, net als uitzendkrachten. Ook krijgen uitzendkrachten de minste sociale steun van collega's ten opzichte van andere werkenden. De raad geeft aan dat een verklaring voor deze uitkomsten kan zijn dat tijdelijke werknemers met uitzicht op een langer dienstverband

[40] Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties. Binnen deze sector vallen onder andere ook defensie en politie.

met name sociale steun ontvangen, om hen welkom te heten en goed in te kunnen werken.
- Vaste werknemers hebben relatief vaak een conflict op de werkvloer. Oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben juist significant minder vaak een conflict met een collega of leidinggevende. Opvallend is ook dat uitzendkrachten in de horeca en het openbaar bestuur relatief minder conflicten hebben dan andere sectoren, terwijl zij dat in de zakelijke dienstverlening juist relatief meer hebben.
- Oproep- en invalkrachten hebben relatief het meest te maken met extern ongewenst gedrag (agressie en geweld) en uitzendkrachten het minst. Opvallend is daarbij dat zowel oproep- en invalkrachten als uitzendkrachten in de financiële sector en zakelijke dienstverlening/ onroerend goed vaker dan andere werkenden worden blootgesteld aan extern ongewenst gedrag.

Vaste werknemers: Meer overwerk en minder onregelmatige werktijden

Het onderzoek laat zien dat uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten en werknemers met een contract zonder vaste uren minder vaak overwerk verrichten dan werknemers met een vast contract of een tijdelijk contract met vaste uren. Hierbij is onduidelijk of eventuele extra uren die zij werken bovenop de uren waarvoor zij worden opgeroepen, worden gerekend als meer uren of als overuren. Verder komt uit het onderzoek naar voren dat oproep- en invalkrachten, werknemers met een contract voor onbepaalde tijd zonder vaste uren en vooral zelfstandigen veel vaker onregelmatige werktijden hebben dan werknemers met een vast of tijdelijk contract of een uitzendcontract. Opvallend is wel dat uitzendkrachten in de bouw significant minder onregelmatige tijden hebben dan vaste werknemers, net als oproep- of invalkrachten in het onderwijs.

Gezondheid en verzuim: verschillen tussen vaste werknemers en andere werkenden

- Vaste werknemers verzuimen meer in vergelijking met andere werknemers. Oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren verzuimen het minst. Een belangrijke kanttekening die de raad hierbij maakt is dat ziekteverzuim(percentage) niet gelijk staat aan ziekte. Uit het onderzoek blijkt bijvoorbeeld niet dat flexwerkers minder vaak ziek zijn. Het gaat hierbij in de eerste plaats om geregistreerd verzuim, waarbij het gaat om frequentie keer duur van het verzuim. Verzuim van flexwerkers wordt vaak niet geregistreerd, omdat zij bijvoorbeeld niet worden opgeroepen, terwijl registratie bij vaste werknemers om diverse redenen wel wordt gedaan (zoals loondoorbetaling en instroom WIA). Ook als flexwerkers vaak of lang ziek zijn, behoeft dit niet tot verzuim te leiden. Dat geldt vooral voor oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren, waaronder ook uitzendkrachten met een uitzendbeding. Indien een uitzendkracht in dienst is van een uitzendbureau, zal bij langer verzuim de bedrijfsarts van het uitzendbureau door het uitzendbureau worden ingeschakeld. Onduidelijk is of deze bedrijfsarts in geval van een beroepsziekte contact opneemt met de bedrijfsarts van de inlener.
- Van alle werkenden geven uitzendkrachten het meest aan dat zij burn-outklachten hebben. Oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren hebben hier minder last van. Opvallend is dat zelfstandigen beduidend minder last hebben van burn-outklachten dan andere werkenden.

Beroepsziekten

Vaste werknemers geven het meeste aan dat zij een door een arts vastgestelde beroepsziekte hebben. Zelfstandigen, oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren gaven het minst aan dat zij een door een arts vastgestelde beroepsziekte hebben. De raad geeft aan dat een verklaring hiervoor kan zijn dat beroepsziekten minder vaak worden vastgesteld bij flexwerkers omdat zij minder toegang hebben tot arbeidsgerelateerde zorg of omdat zij niet weten dat ze toegang hebben. Hoewel

huisartsen in de reguliere zorg bepaalde beroepsziekten zullen herkennen, zijn zij over het algemeen minder toegerust in het herkennen van beroepsziekten. Daarnaast is het in de praktijk mogelijk dat artsen in de reguliere zorg beroepsziekten wel signaleren, maar hoeven zij beroepsziekten in tegenstelling tot bedrijfsartsen niet te melden bij het NCvB, wat leidt tot onderregistratie.

5.2.3 Arbeidsomstandigheden van werkenden naar arbeidsrelatie

De bovenstaande bevindingen maken duidelijk dat er inderdaad verschillen bestaan tussen de arbeidsomstandigheden van verschillende werkenden naar type arbeidsrelatie. Flexwerkers worden vaker dan vaste werknemers blootgesteld aan bepaalde arbeidsrisico's zoals fysieke belasting, gevaarlijk werk en gevaarlijke stoffen. Zij kunnen vaak ook minder gebruik maken van arbeidsgerelateerde zorg. Tegelijkertijd worden flexwerkers ten opzichte van vaste werknemers over het algemeen juist minder blootgesteld aan arborisico's als werkdruk, emotionele belasting en ongewenste omgangsvormen.
Zelfstandigen hebben vaak arbeidsomstandigheden die vergelijkbaar zijn met die van vaste werknemers, maar zij hebben evenals flexwerkers vaker te maken met onregelmatige werktijden. Tegelijkertijd hebben zij ook relatief veel variatie in hun werk. Ook kunnen met name bij zelfstandigen de arbeidsomstandigheden per sector sterk verschillen: zelfstandigen in de bouw, het onderwijs en de cultuur, sport en recreatie doen significant zwaarder werk dan vaste werknemers in deze sectoren, terwijl zij in andere sectoren vergelijkbaar of lichter werk doen.

Vastgesteld kan worden dat het verdiepende onderzoek op een aantal punten meer zicht biedt op de arbeidsomstandigheden van werkenden in de diverse arbeidsrelaties, zij het dat over zelfstandigen beperkt gegevens beschikbaar zijn. Op bepaalde punten laat het onderzoek significante verschillen in arbeidsomstandigheden zien tussen de te onderscheiden groepen werkenden. Deze verschillen lijken voor een deel te maken te hebben met de aard van de arbeidsrelatie of het werk en de door partijen ervaren verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden.
Daarnaast roept het onderzoek ook nieuwe vragen op, bijvoorbeeld over de kans op stapeling van risico's bij de groeiende groep werkenden met combinatiebanen. In dat verband is relevant dat flexwerkers tweemaal zo vaak een tweede baan hebben als mensen met een vast contract.[41]

5.3 Afrondende conclusies

Gezien de uitkomsten van het verdiepende onderzoek, kan de vraag worden gesteld of het uitgangspunt van een gelijk beschermingsniveau voor alle werkenden in de praktijk voldoende mate wordt gerealiseerd. Hoewel het onderzoek een gedifferentieerd beeld oplevert van de verschillen in arbeidsomstandigheden naar arbeidsrelatie, laat het wel zien dat het type arbeidsrelatie van invloed is op de mate waarin sprake is van gezond en veilig werken.

In dat verband is van belang dat een groeiend aandeel van de werkenden werkzaam is in een flexibele arbeidsrelatie of als zelfstandige, wat van invloed kan zijn op de wijze waarop betrokkenen zich verantwoordelijk voelen en hun verantwoordelijkheid nemen voor de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Ook kan er, meer dan bij vaste arbeidsrelaties, in de praktijk onduidelijkheid bestaan over de rechten en plichten over en weer. Dit kan bijvoorbeeld spelen bij uitzendkrachten, maar ook aan de orde zijn in gevallen waarin een werknemer door de werkgever voor een project wordt gedetacheerd bij een derde, waardoor de werkgever op grote afstand staat, of bij grote projecten met meerdere samenwerkingspartners.

---

[41] SER (2018) Verkenning *De vele kanten van banen combineren*, p. 39.

Dit is een relevant gegeven voor de door het kabinet voorgenomen beleidsdoorlichting en zijn voornemen een visie op het arbeidsomstandighedenbeleid op langere termijn te ontwikkelen. Ook de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt, het werken via platforms en het feit dat werkenden vaker banen combineren (met kans op stapeling van arbeidsrisico's), zijn daarbij van belang. Een aandachtspunt vormt ook projecten waarbij meerdere partijen samenwerken waardoor ook meerdere partijen verantwoordelijk zijn voor gezond en veilig werken, zoals in de bouwsector. Genoemde ontwikkelingen kunnen er namelijk toe leiden dat de wederzijdse verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer als centrale actoren bij het arbeidsomstandighedenbeleid, in de praktijk diffuus worden en door betrokkenen niet goed meer worden herkend. Dat laatste komt nu al tot uiting in verschillen in mogelijkheden voor werkenden om gebruik te maken van arbeidsgerelateerde zorg, maar blijkt bijvoorbeeld ook uit het feit dat werkenden in bepaalde arbeidsrelaties relatief vaak gevaarlijk werk doen of vaker betrokken zijn bij arbeidsongevallen.
Relevant is verder de verwachte stijging van het aantal werknemers met een chronische ziekte. Het RIVM voorspelde in 2014 dat het aantal mensen met een chronische ziekte sterk zal toenemen, van 5,3 miljoen in 2011 naar 7 miljoen in 2030. Ook het aantal werkenden met een chronische ziekte zal daardoor toenemen.[42] Een goed arbobeleid met aandacht voor deze werkenden kan eraan bijdragen dat zij ook aan het werk kunnen blijven.
Het bovenstaande vormt aanleiding te bezien hoe de beschermende werking van het bestaande stelsel kan worden verbeterd en meer toekomstbestendig kan worden. In dat verband is relevant dat de verantwoordelijkheidsverdeling op papier weliswaar dekkend is, maar dat de praktijk verschillen laat zien die samenhangen met de aard van het arbeidscontract.

<u>Verder onderzoek naar verschillen in arbeidsomstandigheden gewenst</u>
Hierboven werd geconcludeerd dat het onderzoek op bepaalde punten significante verschillen laat zien in arbeidsomstandigheden tussen de te onderscheiden groepen werkenden. Deze verschillen lijken voor een deel te maken te hebben met de aard van de arbeidsrelatie, de aard van het werk, de sector en de door partijen ervaren verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Een duidelijker inzicht hierin zal behulpzaam kunnen zijn bij een gerichte aanpak van deze verschillen.

Daarbij zal ook de bredere context moeten worden betrokken, waaronder de kennis van werkgevers en werknemers van hun rechten en plichten op het gebied van arbeidsomstandigheden en rechtspositie en de sociaaleconomische positie van verschillende typen werkenden. Ook de reden waarom werkgevers en werkenden kiezen voor een bepaalde arbeidsrelatie, kan daarbij worden betrokken. Het verdiepend onderzoek laat onder andere zien dat bepaalde groepen flexwerkers, waaronder met name uitzendkrachten, flexwerker zijn omdat zij geen vast werk kunnen vinden. Werkenden met combinatiebanen geven geregeld aan banen te combineren om financieel rond te kunnen komen.

Het verdiepend onderzoek biedt daarnaast weinig zicht op een aantal specifieke groepen werkenden. Het gaat daarbij onder andere om platformwerkers en migranten die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn. Ook bij werkenden met combinatiebanen speelt het probleem dat het met bestaande onderzoeken niet mogelijk is om inzicht te krijgen in de effecten van de stapeling van arbeidsrisico's waar zij in gecombineerde banen mee te maken hebben, omdat zij huidige onderzoeken invullen op basis van hun primaire baan en daarmee de arbeidsomstandigheden van de secundaire baan niet inzichtelijk worden gemaakt. Om het bestaande stelsel toekomstbestendig te maken is het van belang dat ook zicht ontstaat op de arbeidsomstandigheden van deze groepen.

[42] SER, 2016, Advies 'Werk: van belang voor iedereen'

Informatievoorziening en bewustwording

Voor de kortere termijn is primair nodig dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van hun verantwoordelijken voor gezond en veilig werken en dat bestaande arbovoorschriften beter worden nageleefd. Dat begint met kennis over de wederzijdse verantwoordelijkheden, die verbetering behoeft. Betrokkenen zijn hiervan vaak onvoldoende op de hoogte, met name ten aanzien van minder bestendige arbeidsrelaties. Werkgevers geven daarnaast aan dat de veranderende aard van het werk het soms moeilijk maakt om aan alle verantwoordelijkheden uit het arbeidsomstandighedenrecht te voldoen.

Betere informatievoorziening en bewustwording dienen te ondersteunen bij een betere naleving van het Arbeidsomstandighedenrecht, waaronder de systeemverplichtingen uit de Arbowet zoals de RI&E en het Plan van Aanpak. Hiermee kan binnen organisaties de basis worden gelegd voor goed arbobeleid voor alle werkenden, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie.

Lopende initiatieven van sociale partners en het Ministerie van SZW, waaronder nieuw beleid om het opstellen van een RI&E te vergemakkelijken en te stimuleren[43] en het Arboplatform van de SER[44], kunnen daarbij helpen.

Een verdere stimulering van verantwoord opdrachtgeverschap kan ook bijdragen aan bewustwording van opdrachtgevers van hun verantwoordelijkheden voor gezond en veilig werken.

Door het inbrengen van arbeidsgeneeskundige expertise in de eerstelijnsgezondheidszorg, waarvoor de SER eerder heeft gepleit[45], kan ‘de factor arbeid’ bij de reguliere zorg meer in het vizier komen. De reguliere zorg, waaronder de huisarts, kan daarmee bijdragen aan de bewustwording van werkenden van hun rechten en plichten omtrent arbeidsomstandigheden, waaronder ook flexwerkers en zelfstandigen die in de praktijk minder toegang hebben tot arbeidsgerelateerde zorg.

Op sectorniveau kunnen cao’s, arbocatalogi[46] en andere collectieve afspraken worden gemaakt over goede arbeidsomstandigheden voor alle werkenden. Dat geldt ook voor zelfstandigen, want de ACM heeft onlangs in een leidraad aangegeven dat ook zelfstandigen onder bepaalde voorwaarden collectieve afspraken mogen maken over onder andere arbeidsomstandigheden.[47]

Ook op ondernemingsniveau kunnen goede arbeidsomstandigheden voor alle werkenden worden gestimuleerd. De SER pleit er in een recent briefadvies[48] voor dat meer werkenden eerder en vaker worden betrokken bij de medezeggenschap. Flexwerkers zouden onder andere hierdoor meer betrokken kunnen worden bij de ontwikkeling van goed arbobeleid voor alle werkenden binnen een organisatie. Daarnaast kan binnen organisaties zelf worden gewerkt aan informatievoorziening en bewustwording van alle werkenden van de rechten en plichten omtrent arbeidsomstandigheden, zodat werkgevers en werkenden elkaar onderling kunnen aanspreken op ieders verantwoordelijkheden.

---

[43] Onder meer wordt gewerkt aan het ontwerp voor een nieuwe RI&E, die tegemoet komt aan problemen die bedrijven thans ervaren.

[44] *www.ser.nl/arboplatform*

[45] SER (2014) SER-advies *Betere zorg voor werkenden: een visie op de toekomst van arbeidsgerelateerde zorg*

[46] De Inspectie SZW heeft de beleidsregels arbocatalogi in 2019 gewijzigd, om arbocatalogi onder andere beter aan te laten aansluiten bij de stand der techniek. Zie *Beleidsregels arbocatalogi 2019*

[47] ACM (2019) *Leidraad Tariefafspraken zzp’ers*

[48] SER (2019) SER-briefadvies *Obstakels deelname ondernemingsraden*

Handhaving en naleving
Toezicht en handhaving zijn essentiële taken in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het stelsel van gezond en veilig werken kan niet goed functioneren zonder adequaat toezicht en handhaving. In een eerder advies heeft de SER aangegeven dat de kwantiteit en de kwaliteit van de inspecteurs van de Inspectie SZW voldoende moeten zijn om deze adequate handhaving mogelijk te maken.[49] Het spreekt voor zich dat een goede handhaving door de Inspectie noodzakelijk is voor alle werkenden, om daarmee te streven naar een gelijk beschermingsniveau in de praktijk. De capaciteit van de Inspectie is daarvoor van groot belang en blijft de aandacht vragen. Ook kennis van en zicht op de specifieke risico's waar flexwerkers aan worden blootgesteld is belangrijk, om zo gerichter te kunnen handhaven bij flexibele arbeidsrelaties. Datzelfde geldt voor een nauwere samenwerking met andere overheidsinstanties, zoals het UWV en de Belastingdienst, om zo waar nodig een vollediger beeld te kunnen krijgen van bepaalde arbeidsrelaties, onder andere bij het eventuele stapelen van risico's in meerdere banen.
In aanvulling op de werkzaamheden van de Inspectie kan bij de naleving een rol zijn weggelegd voor de betrokken ondernemingen en de mensen die daar werkzaam zijn, waaronder de medezeggenschap en preventiemedewerkers.

Beleidsontwikkeling gezond en veilig werken
De raad gaat ervan uit dat zijn in deze verkenning geformuleerde bevindingen en conclusies worden betrokken bij de verdere ontwikkeling van het arbobeleid. Ook wil hij betrokken blijven bij de verdere beleidsontwikkeling met het oog op de verbetering van het beschermende werking van het stelsel van gezond en veilig werken.

6. Bijlage 1 – Bepalingen inzake werkingssfeer Arbowet

Artikel 1 lid 1 sub a
Een werkgever is:
'degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten';
of:
'degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1°'.

Artikel 1 lid 1 sub b
Een werknemer is:
'de ander, bedoeld onder a.'

Artikel 1 lid 2 sub a
Een werkgever is:
'degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten';
en:
'degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander niet onder zijn gezag arbeid in een woning doet verrichten, in bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gevallen'.

Artikel 1 lid 2 sub b
Een werknemer is:

[49] SER (2012) SER-advies Stelsel gezond en veilig werken, p. 69 - 70

‘de ander, bedoeld onder a, met uitzondering van degene die als vrijwilliger arbeid verricht.’

Artikel 1 lid 3 sub k
zelfstandige: degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste of tweede lid arbeid verricht

7. Bijlage 2 – Algemene trends arbeidsomstandigheden

In deze bijlage wordt per arbo-onderwerp een korte weergave gegeven van de algemene trends binnen dat onderwerp, om zo context te bieden aan de uitkomsten van het verdiepend onderzoek van TNO voor deze verkenning.

Arbobeleid en toegang arbeidsgerelateerde zorg

In hoofdstuk 3 is beschreven dat de arboregelgeving en de daaruit voortvloeiende systeembepalingen als eerste basis dienen voor het arbobeleid binnen bedrijven. Iedere twee jaar publiceert de Inspectie SZW rapportages met de naam Arbo in Bedrijf over het arbobeleid en de naleving van de systeembepalingen binnen bedrijven in Nederland. In het meest recente rapport, *Arbo in Bedrijf 2018*[50]*,* constateert de Inspectie SZW dat de naleving van de Arbowet zich in de periode van 2010 – 2018 positief heeft ontwikkeld. Dat komt onder andere doordat significant meer bedrijven aan de vier zogeheten kernbepalingen van de systeembepalingen voldoen. Daarbij gaat het om het hebben van een RI&E, een contract met een arbodienstverlener, een BHV-organisatie en een preventiemedewerker. De naleving binnen bedrijven van alle vier van deze kernbepalingen is gestegen van 27% in 2016 naar 33% in 2018. Daarbij is ook de naleving van de RI&E voor het eerst sinds 2012 gestegen, waarbij wel een kanttekening moet worden gemaakt dat nog steeds maar 30% van alle bedrijven alle belangrijkste risico's in hun RI&E hebben geïnventariseerd. Ondanks deze stijging wordt het hebben van een plan van aanpak en een RI&E wel nog steeds het slechtst nageleefd. Ook de naleving van het hebben van een preventiemedewerker is relatief laag, hoewel wel steeds meer bedrijven een preventiemedewerker hebben: van 43% in 2014 naar 54% van alle bedrijven in 2018.
Arbocatalogi worden daarnaast in meer bedrijven gebruikt: van 16% van alle bedrijven in 2016 naar 20% in 2018.

Panteia geeft in hun *Inventarisatie van de stand van zaken van arbeidsgerelateerde zorg 2015*[51] aan dat er een verschil zit tussen de toegang tot areidsrelateerde zorg van verschillende type arbeidsrelaties. Alle werkgevers in dat onderzoek geven aan vaste werknemers toegang toe geven tot arbeidsgerelateerde zorg, 89% voor tijdelijk werknemers, 67% voor nulurencontracten, 22% voor uitzendkrachten en 10% voor zelfstandigen.

In Arbo in Bedrijf 2018 komt ook naar voren dat 80% van alle bedrijven een contract hebben met een 'arbodienstverlener'. Daaruit blijkt niet welk percentage voldoet aan de wettelijke plicht om een contract te sluiten met een gecertificeerde arbodienst. Daar hoort nog een kanttekening bij geplaatst te worden, want hoewel 95% van die contracten ziekteverzuimbegeleiding behelzen, dienen dergelijke contracten sinds 2017 meer dan ziekteverzuimbegeleiding te behelzen, waaronder vrije toegang van werknemers tot (het spreekuur) van de bedrijfsarts. Deze vrije toegang is in 49% van alle contracten opgenomen, wat bovendien significant lager ligt dan de 56% vrije toegang in 2016. Die daling is opmerkelijk, aangezien de wet juist is aangepast om onder andere vrije toegang mogelijk te maken. Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, overleg tussen preventiemedewerker en bedrijfsarts, toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek en de procedure voor second opinion bij een andere bedrijfsarts zijn daarnaast in ongeveer een derde van de contracten opgenomen. Aangezien in de cijfers ook niet duidelijk wordt of de 'arbodienstverleners' waarmee het contract is afgesloten gecertificeerd zijn en of er bij gebruik van de maatwerkregeling schriftelijke overeenstemming is met de medezeggenschap, zou deze systeembepaling minder goed kunnen worden nageleefd dan de cijfers in eerste instantie doen vermoeden.

---

[50] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*, p. 25 - 52
[51] Panteia (2015) *Inventarisatie van de stand van zaken van arbeidsgerelateerde zorg 2015, p. 44 - 45*

In het kader van de naleving constateert de Inspectie SZW verder dat grotere bedrijven in het algemeen beter voldoen aan systeembepalingen uit de Arbowet. 27% van de bedrijven voldoet aan de vier kernbepalingen terwijl 82% van de bedrijven met 100 of meer werknemers daaraan voldoen.

Getroffen maatregelen arbeidsomstandigheden

Bedrijven nemen naast de systeemverplichtingen verschillende maatregelen om de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen, zoals technische verbeteringen of aanpassingen in het werk. TNO geeft in de *Arbobalans 2018*[52] aan dat er verschillen bestaan tussen de mate waarin bepaalde maatregelen op het gebied van arbo en verzuim op bedrijfsniveau zijn genomen. Zij zien in veel gevallen een kromlijnige ontwikkeling in de getroffen maatregelen: in 2010 werden de meeste maatregelen voor goede arbeidsomstandigheden genomen, om vervolgens tijdens de economische recessie te dalen. In een aantal gevallen neemt het treffen van maatregelen in 2016 weer licht toe. Dat is overigens niet voor alle maatregelen het geval, wat deels leidt tot de verschillen in de genomen maatregelen. In de tabel op de volgende pagina wordt daarvan een overzicht gegeven.

TNO heeft in de *Arbobalans* 2018 ook gekeken naar de belangrijkste behoeften van werknemers ten aanzien van maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken. TNO constateert dat de belangrijkste behoefte de aanpak van werkdruk en werkstress is, wat al jaren zo is. Ook veel werkgevers (48%) noemen werkdruk en werkstress een belangrijk risico[53], gevolgd door lichamelijke belasting en beeldschermwerk.
In 2017 stijgt het percentage werknemers dat zegt dat ‘onvoldoende of geen maatregelen worden getroffen om werkdruk aan te pakken terwijl dat wel nodig is’. Deze recente stijging in 2017 is overigens voor nagenoeg alle risico’s te zien. De behoefte van werknemers aan maatregelen is veelal recent, en treedt vooral op tussen 2015 en 2017. Voor een enkel ander risico, zoals voor agressie en geweld, treedt de stijging al eerder in. Naast (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk en werkstress, willen werknemers ook maatregelen tegen klachten aan arm, nek en schouder (KANS), fysiek zwaar werk en tegen emotioneel zwaar werk. Relatief weinig werknemers willen (aanvullende) maatregelen tegen gevaarlijke stoffen of gevaarlijk werk, wat door TNO wordt verklaard doordat maar een beperkte groep werknemers hieraan blootstaan en de gevolgen van gevaarlijke stoffen vaak niet direct zichtbaar zijn.

[52] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 65 - 74
[53] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 72

Tabel 2.17 Nieuwe maatregelen die de afgelopen twee jaar op het gebied van arbo en verzuim zijn genomen in de periode 2010[23] en 2016 op bedrijfsniveau (meerdere antwoorden mogelijk)

	% VAN DE BEDRIJVEN				% VAN DE WERKNEMERS			
	2010	2012	2014	2016	2010	2012	2014	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%
Algemeen integraal beleid voor veilig en gezond werken	15	11	12	14	39	28	31	33
Organisatorische verbeteringen	18	13	12	15	53	39	36	33
Technische verbeteringen	23	17	17	17	29	27	28	24
Persoonlijke beschermings-middelen	28	20	21	20	33	28	29	26
Bevorderen van een gezonde leefstijl	9	8	10	11	36	33	35	39
Prikkels om verzuim te voorkómen of terug te dringen	14	12	12	13	40	34	34	35
Begeleiding bij verzuim- en re-integratie	16	14	13	15	55	43	47	45
Voorlichting, training en deskundigheidsbevorde-ring	13	12	11	13	45	36	39	35
Aanpassingen in het werk	17	16	14	19	26	25	27	24
Andere maatregelen arbo en verzuim	7	8	7	7	8	9	8	8
Geen maatregelen arbo en verzuim	30	37	37	35	7	12	12	10

BRON: WEA 2008 t/m 2016

In de onderstaande paragrafen van de verschillende arbo-onderwerpen zal waar mogelijk nader worden aangegeven of werkenden behoefte hebben aan maatregelen op dat onderwerp en hoe die behoefte aan maatregelen verdeeld is over de diverse arbeidsrelaties.

Arbeidstijden

De *Enquête Beroepsbevolking*[54] (EBB) van het CBS laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur van werkenden in Nederland in de jaren 2003 t/m 2018 stabiel is. Gemiddeld werkt men ruim 30 uur en 4,2 dagen per week. Zelfstandigen werken ten opzichte van werknemers in 2018 gemiddeld meer uren en dagen per week, maar het aantal uren dat zij werken is de afgelopen jaren wel gedaald.

TNO concludeert daarnaast op basis van de EBB-cijfers in de *Arbobalans 2018*[55] dat het percentage werknemers dat thuis werkt gestegen is van ruim 26% in 2007 tot bijna 36% in 2017. Het overwerk van werkenden die thuis werken is sinds 2007 daarbij licht gedaald. In 2017 werken er bovendien ten opzichte van 2007 meer werkenden in ploegendienst.

[54] CBS (2019) *Enquête Beroepsbevolking, https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/enquete-beroepsbevolking--ebb--*

[55] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 32

In Europese context geeft Eurofound in hun *Sixth European Working Conditions Survey*[56] aan dat de 'working time quality index' in de EU28 sinds 2010 over het algemeen stabiel is gebleven. Wel werken werkenden in de EU per dag en per week gemiddeld iets minder uren en hebben ze een stabieler werk- en rustpatroon.

Fysieke belasting

De fysieke belasting is de afgelopen jaren zowel voor werknemers als Zelfstandigen stabiel gebleven of licht afgenomen. Dat concludeert TNO in de *Arbobalans 2018*[57]*.* Dat geldt echter niet voor beeldschermwerk, wat volgens TNO bij zowel werknemers als Zelfstandigen de afgelopen jaren is toegenomen. Het aandeel werknemers dat zelf aangeeft minimaal 6 uur per dag beeldschermwerk doet is gestegen van 34% in 2007 naar 39% in 2017. Daarbij gaat het ook om het gebruik van smartphones en tablets. Ook bij Zelfstandigen is het beeldschermwerk gestegen ten opzichte van 5 jaar geleden. TNO geeft aan dat, hoewel Zelfstandigen in 2017 nog steeds minder met een beeldscherm werken dan werknemers, de toenemende digitalisering onder Zelfstandigen hiermee duidelijk zichtbaar is. TNO geeft daarnaast aan dat zes of meer uur per dag beeldschermwerk kan leiden tot een hogere kans op het ontwikkelen van (chronische) nek-, schouder- en armklachten, maar de werkelijke hoeveelheid beeldschermgebruik van werkenden ligt waarschijnlijk nog hoger omdat veel werkenden in privé tijd ook beeldschermen gebruiken.

Het stabiele beeld dat TNO schetst, met uitzondering van beeldschermwerk, wordt door de Inspectie SZW in *Arbo in Bedrijf 2014*[58] en *Arbo in Bedrijf 2018*[59] bevestigd. De Inspectie SZW laat daarnaast zien dat beeldschermwerk in 2011 in 30% van alle bedrijven een risico was, 44% in 2015 en 51% in 2018. Een flinke stijging dus. Los van beeldschermwerk geeft de Inspectie aan dat repeterende bewegingen op dit moment het risico is dat in bedrijven het slechtst beheerst wordt. Werken op hoogte wordt juist het best beheerst.

Eurofound laat in de *Sixth European Working Conditions Survey*[60] zien dat de Nederlandse stabiliteit op het gebied van fysieke belasting ook in Europees verband gelden.

Gevaarlijke stoffen

TNO geeft in de *Arbobalans 2018*[61] aan dat de blootstelling aan gevaarlijke stoffen sinds 2007 stabiel is. De Inspectie SZW bevestigt dat beeld in hun *Arbo in Bedrijf 2016*[62], waarin ze onderzoek doen naar de trends van blootstelling aan verschillende gevaarlijke stoffen. In dat rapport constateren ze dat de blootstelling aan biologische agentia, explosieve stoffen, kankerverwekkende stoffen en overige gevaarlijke stoffen, waaronder reprotoxische stoffen, stabiel is gebleven of met een paar procentpunten is veranderd.

In de *Staat van Arbeidsveiligheid 2018*[63] constateert de Inspectie SZW verder op basis van de cijfers uit hun *Arbo in Bedrijf 2016* dat de beheersing van de risico's van gevaarlijke stoffen voor een deel van de bedrijven problematisch is. Veel bedrijven waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zoals kankerverwekkende of reprotoxische stoffen,

---

[56] Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey, p. 52 - 63
[57] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 35
[58] Inspectie SZW, 2015, Arbo in Bedrijf 2014, p. 45 - 63
[59] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*, p. 10 - 12
[60] Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey, p. 42 - 46
[61] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 35
[62] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 57 - 97
[63] Inspectie SZW, 2018, Staat van de Arbeidsveiligheid, p. 17

een risico is, voldoen niet aan wettelijke verplichtingen als het registreren van het werken met de gevaarlijke stoffen, het beoordelen van de blootstelling en het toetsen aan grenswaarden. Naar schatting zijn er 11.000 bedrijven en 57.000 werknemers waar het risico van werken met kankerverwekkende stoffen niet adequaat wordt beheerst. Een niet adequate beheersing van de risico's speelt bovendien vaker bij kleinere bedrijven.

De eerder genoemde stabiliteit wordt in Europees verband door Eurofound verder bevestigd in de *Sixth European Working Conditions Survey*[64]. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen via inademing is in de EU28 stabiel gebleven of kent een lichte daling van een paar procentpunten. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia door huidcontact is echter met een paar procentpunten toegenomen. Daarnaast is de blootstelling aan tabaksrook met 11% afgenomen, wat kan worden verklaard door de strengere tabaksregelgeving in de verschillende Europese landen.

Veiligheid

TNO geeft in de *Arbobalans 2018*[65] aan dat de blootstelling aan gevaarlijk werk sinds 2007 stabiel is. De Inspectie SZW heeft in *Arbo in Bedrijf 2016*[66] en in *Arbo in Bedrijf 2018*[67] ook onderzoek gedaan naar verschillende veiligheidsrisico's. Ook deze rapporten laten zien dat de blootstelling van werkenden aan de meeste veiligheidsrisico's redelijk stabiel is gebleven. Wel ziet de Inspectie SZW een toename van de risico's werken op hoogte en machineveiligheid.

Werkdruk en emotionele belasting

TNO geeft in hun *Arbobalans 2018*[68] aan dat 40% van de werknemers in 2017 vindt dat het werk vaak of altijd hoge eisen aan ze stelt. Het gaat dan om snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en extra hard moeten werken. Na een jarenlange stabiliteit is er daarmee voor het eerst sprake van een significante en relevante stijging van de door werknemers gerapporteerde taakeisen. Qua autonomie rapporteert 38% van de werknemers in 2007 regelmatig weinig autonomie, in 2017 is dit gestegen naar 45%. In 2017 rapporteren werknemers daarmee vaker hoge taakeisen en tegelijk vaker minder autonomie dan in het recente verleden. Deze cijfers laten daarmee in 2017 voor het eerst sinds het begin van de eeuw zien dat deze indicatoren voor werkdruk voor de gehele beroepsbevolking een ongunstige ontwikkeling laten zien. Andere mogelijke indicatoren voor werkdruk binnen organisaties, zoals onduidelijke opdrachten, het ambitieniveau binnen een organisatie en baanzekerheid, zijn niet in de Arbobalans opgenomen.
TNO geeft verder aan dat in 2017 11% van de werknemers aangeeft dat hun emotionele belasting regelmatig hoog is. In 2007 was dat 9%. Emotionele belasting ontstaat onder andere door emotioneel betrokken te zijn bij het werk, terechtkomen in emotioneel moeilijke situaties of het werk als emotioneel veeleisend ervaren.
Zelfstandigen geven juist aan dat zij minder vaak last hebben van hoge taakeisen. In 2007 was dat 34%, in 2017 was dat 29%. Wel hebben zij net als werknemers vaker weinig autonomie, van 7% in 2007 naar 12% in 2017.

De Inspectie SZW heeft in *Arbo in Bedrijf 2016*[69] onderzoek gedaan naar stress door werkdruk. De Inspectie geeft aan dat stress door werkdruk in 10% van alle bedrijven een risico is. Bij de vorige meting in 2012 was dat 12%. Daarmee verschilt de

[64] Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey, p. 42 - 46
[65] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 35
[66] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 57 – 97 en 130 - 132
[67] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*, p. 11
[68] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 36 - 37
[69] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 57 - 97

hoeveelheid bedrijven waar blootstelling aan stress door werkdruk een risico is niet significant met het beeld van 2012. De Inspectie SZW zag wel een significante afname van de hoeveelheid werknemers die te maken hadden met stress als gevolg van werkdruk: in 2016 had 7% van de werknemers te maken met stress als gevolg van werkdruk, in 2012 was dat 10%. Dat beeld komt niet overeen met overige onderzoeken rond werkdruk, waaronder de eerder genoemde Arbobalans 2018. Wel is er een significante stijging waarneembaar van het ziekteverzuim bij de werknemers die te maken hadden met stress. In 2016 leidde dat bij 13% van die werknemers tot ziekteverzuim, in 2012 was dat 4%. Een veranderende maatschappij, waarbij werknemers meer worden blootgesteld aan emotionele belasting en een terugtredende overheid in de privésituatie bij bijvoorbeeld mantelzorg en zorg om kinderen, zouden mede kunnen verklaren waarom stress vaker leidt tot ziekteverzuim.

In Europese context geeft Eurofound in de *Sixth European Working Conditions Survey*[70] aan dat de cijfers rond werkdruk sinds 2005 weinig zijn veranderd. In de EU28 hebben ongeveer een op de drie werkenden het merendeel van hun werkweek een hoge werkdruk met een hoog werktempo en strakke deadlines. Tegelijk zegt twee op de drie werkenden dat zij de snelheid van het werk niet zelf te kunnen bepalen. Met name werkenden in de gezondheidszorg geven aan een hoge werkdruk te hebben.

Ongewenste omgangsvormen

TNO geeft in de *Arbobalans 2018*[71] aan de blootstelling aan ongewenste omgangsvormen de afgelopen 10 jaar stabiel is gebleven. Als werknemers in aanraking komen met ongewenste omgangsvormen dan gaat dat vooral om intimidatie op het werk door ‘derden’, gevolgd door intimidatie dan wel pesten door de leidinggevende of een collega. Daarnaast geeft bijna 6% van de werknemers in 2017 aan dat ze in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd zijn op het werk. De meest voorkomende vorm is leeftijdsdiscriminatie.

De Inspectie SZW constateert in *Arbo in Bedrijf 2016*[72] in tegenstelling tot TNO wel een significante stijging bij het risico van externe omgangsvormen. In 2016 vormde dat in 13% van alle bedrijven een risico, in 2012 was dat nog 9%. Agressie en geweld was daarbij de grootste factor. Interne omgangsvormen zoals pesten is echter wel stabiel gebleven.

Omgevingsbelasting

De omgevingsbelasting, waaronder blootstelling aan geluid, is volgens TNO in de *Arbobalans 2018*[73] sinds 2007 stabiel. Een vergelijking met de NEA van 2007 en 2018, bijvoorbeeld op het onderwerp trillingen, onderbouwt deze stabiliteit.

De Inspectie SZW heeft in *Arbo in Bedrijf 2018*[74] en in *Arbo in Bedrijf 2016*[75] onderzoek gedaan naar verschillende vormen van omgevingsbelasting. In die rapporten laat de Inspectie SZW zien dat de omgevingsbelasting sinds 2014 inderdaad stabiel is gebleven, met tussentijds kleine schommelingen. De hoeveelheid bedrijven waar hard geluid een risico vormt is wel flink gestegen: in 2016 was dat in 15% van alle bedrijven een risico, in 2018 is dat in 23% van alle bedrijven.

---

[70] Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey, p. 42 - 46
[71] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 37 - 38
[72] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 113 - 127
[73] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 35
[74] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*, p. 11
[75] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 57 – 97 en 130 - 132

In Europese context ziet Eurofound in de *Sixth European Working Conditions Survey*[76] dat de blootstelling aan verschillende vormen van omgevingsbelasting licht verbeterd is. De blootstelling aan zowel trillingen, geluid, hoge en lage temperaturen is in de EU28 in het algemeen met 2 – 4% gedaald.

Arbeidsongevallen

In de *Arbobalans 2018*[77] geeft TNO aan dat het percentage werknemers met een arbeidsongeval de afgelopen jaren is gestegen. Datzelfde geldt voor het percentage werknemers met een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim. TNO geeft daarnaast aan dat het aantal dodelijke arbeidsongevallen onder werknemers sinds 2005 is gedaald en de afgelopen jaren stabiel blijft rond de 35 dodelijke arbeidsongevallen per jaar. Het aantal dodelijke arbeidsongevallen per 100 duizend werknemers is daarnaast wel licht gedaald.

De Inspectie SZW constateert in de Staat van Arbeidsveiligheid 2018[78] dat het aantal ongevalsmeldingen dat in 2017 bij de Inspectie is binnengekomen met 12% is toegenomen ten opzichte van 2016. Op basis van de onderzoekswaardige meldingen is in 2017 een onderzoek ingesteld naar 2.536 ernstige arbeidsongevallen. Dit is een toename van 7% ten opzichte van 2016. Zowel het aantal meldingen van ernstige arbeidsongevallen als het aantal ongevalsonderzoeken dat op grond daarvan is gestart neemt daarmee sinds 2013 toe.
Daarentegen heeft de Inspectie 5% minder ongevalsonderzoeken afgesloten dan in 2016. De stijging van het aantal in onderzoek genomen ongevalsmeldingen heeft tot gevolg dat het afronden van ongevalsonderzoeken in 2017 in de knel is gekomen. De Inspectie SZW geeft aan dat het afwikkelen van meer meldingen tot gevolg heeft dat lopende ongevalsonderzoeken worden vertraagd.
Het aantal geregistreerde slachtoffers van dodelijke arbeidsongevallen daalt van 70 in 2016 naar 50 in 2017. Het aantal dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen beweegt al jaren binnen de bandbreedte van 50 tot 70 per jaar. De reden dat deze aantallen afwijken van die van TNO is dat TNO aantallen noemt van werknemers, terwijl de Inspectie SZW naar alle arbeidsongevallen kijkt.
De Inspectie SZW verklaart de toename van arbeidsongevallen deels door de economische groei, met name in sectoren met hoge risico's als de bouw en industrie. Daarnaast ziet men ook een toegenomen druk op de productiecapaciteit, wat de toename aan arbeidsongevallen verder kan verklaren.
In het kader van specifieke groepen geeft de Inspectie aan dat ook de arbeidsongevallen onder uitzendkrachten nog jaarlijks toenemen. Eén vijfde van de geregistreerde arbeidsongevallen is uitzendkracht.[79] Daarnaast zijn arbeidsongevallen onder jongeren vaker ernstig, terwijl ouderen juist in totaliteit meer te maken krijgen met arbeidsongevallen, waaronder ook meer dodelijke arbeidsongevallen. Daarnaast komen ernstige arbeidsongevallen in ieder geval sinds 2012 vaker voor bij bedrijven met minder dan 10 werknemers dan bij middelgrote en grote bedrijven.

Als oorzaak van de arbeidsongevallen geeft de Inspectie aan dat het vaak gaat om een combinatie van gedrag van werknemers en arbeidsomstandigheden op het bedrijf: gebrek aan motivatie, alertheid, veiligheidsbewustzijn, gebrek aan communicatie en afstemming, (gevoelde) werkdruk, niet adequaat reageren op onverwachte situaties en het ontbreken van toezicht.

---

[76] Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey, p. 42 - 46

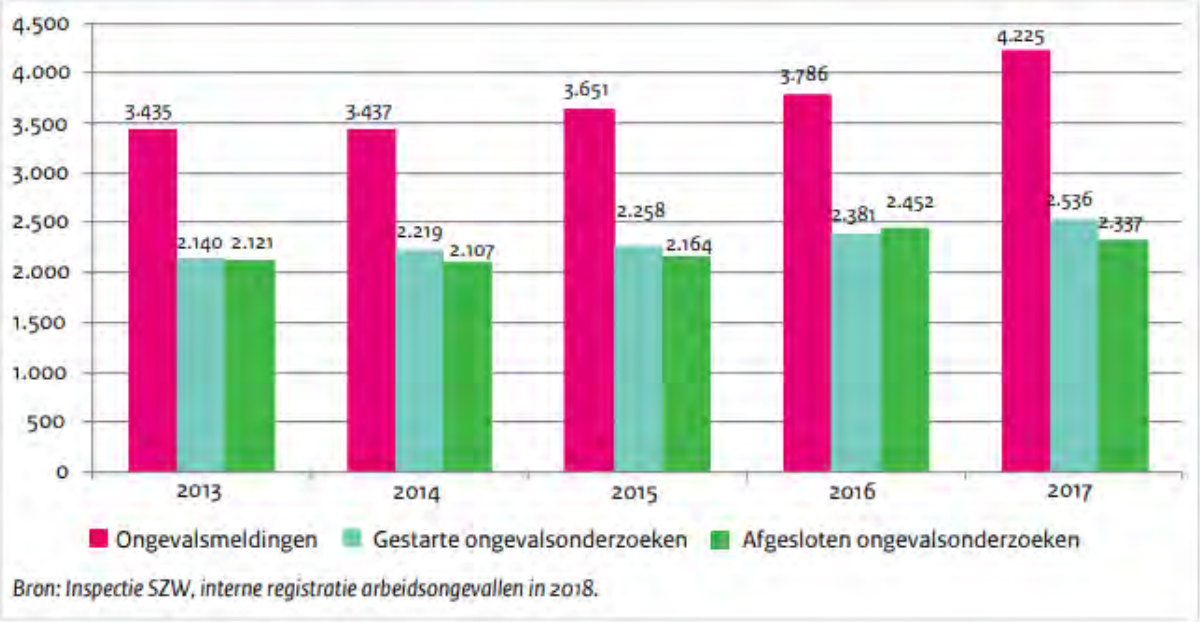
[77] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 106 - 137

[78] Inspectie SZW, 2018, Staat van de Arbeidsveiligheid, p. 21 - 29

[79] De door de Inspectie gehanteerde definitie van een uitzendkracht is ruimer dan de definitie van CBS. Onder de definitie van de Inspectie SZW valt ook een deel van de gedetacheerden. Hierdoor is de kans op een arbeidsongeval voor uitzendkrachten niet goed te vergelijken met de kans op een arbeidsongeval voor werknemers met een vast dienstverband.

De Inspectie SZW constateert daarnaast in *Arbo in Bedrijf 2016*[80] dat de naleving van de meldplicht na een meldingsplichtig ongeval significant slechter is dan bij de vorige meting. In 2016 meldden 68% van alle werknemers een ongeval, in 2012 was dat 92%. De Inspectie geeft in de Staat van Arbeidsveiligheid 2018 verder aan dat ondermelding met name komt door het niet kennen van de meldingsplicht, het bewust niet melden en het verdoezelen van de toedracht van een arbeidsongeval. Bij uitbesteding aan Zelfstandigen hoeft er daarnaast niet gemeld te worden, waardoor er mogelijk ook minder gemeld wordt.

Figuur 3.1 Aantal ontvangen ongevalsmeldingen, op grond daarvan gestarte ongevalsonderzoeken en afgesloten ongevalsonderzoeken in de periode 2013 t/m 2017



Bron: Inspectie SZW, interne registratie arbeidsongevallen in 2018.

In het RIVM-rapport *Ernstige arbeidsongevallen 1999 – 2011*[81] concluderen dat uitzendkrachten een risicogroep vormen in het kader van arbeidsongevallen. Zij schatten in dat het ongevalsrisico voor uitzendkrachten 70% hoger ligt dan gemiddeld.

Gezondheid en verzuim

In de *Arbobalans 2018*[82] laat TNO de ontwikkeling zien van enkele zelf gerapporteerde gezondheidskenmerken van werknemers. Zij geven aan dat het over algemeen goed gaat met de gezondheid van de Nederlandse werkenden: 81% van de werknemers en 82% van de Zelfstandigen beoordeelt de eigen gezondheid als (zeer) goed. Hoewel veel mensen aangeven een goede gezondheid te hebben, geeft wel ruim een derde van de werknemers aan een langdurige ziekte of chronische aandoening te hebben. Ongeveer een kwart van alle werkenden schrijft hun gezondheidsklachten, waaronder chronische aandoeningen, deels of hoofdzakelijk toe aan hun werk. Klachten van het bewegingsapparaat worden daarbij het meest frequent genoemd.
In de meeste gezondheidsindicatoren ziet TNO geen verandering gedurende de jaren. Wel vindt TNO de (gestage) stijging van de burn-outklachten onder werknemers opvallend en zorgwekkend. In de periode 2007 t/m 2017 is het percentage werknemers

[80] Inspectie SZW, 2016, Arbo in Bedrijf 2016, p. 34 - 35
[81] RIVM (2014) *Ernstige arbeidsongevallen 1999 – 2011*, p. 56
[82] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 49 - 53

met burn-outklachten toegenomen van 11% tot 16%[83]. TNO stelt dat deze stijging mogelijk verband houdt met de eerder genoemde stijging van een aantal psychosociale risicofactoren, waaronder een stijging van de kwantitatieve taakeisen en een toename van minder autonomie. Er zijn volgens TNO ook grote verschillen in burn-outklachten naar leeftijd. Werknemers onder de 25 jaar hebben relatief het minst vaak klachten, maar werknemers van 25 tot 35 jaar hebben al jaren het meest last van burn-outklachten. Deze conclusies worden in meerdere onderzoeken gedeeld en verder onderzocht[84], waaronder de SER verkenning *Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019* van het SER Jongerenplatform[85].
In de Arbobalans 2018 geeft TNO aan dat de ziektelast voor werkgevers vanwege ziekte van werknemers door stressgerelateerde klachten is opgelopen tot 2,8 miljard Euro in 2017. TNO geeft verder aan dat het aantal mensen met een chronische ziekte naar verwachting de komende jaren verder zal stijgen. Het RIVM voorspelde in 2014 dat het aantal mensen met een chronische ziekte sterk zal toenemen, van 5,3 miljoen in 2011 naar 7 miljoen in 2030. Ook het aantal werkenden met een chronische ziekte zal daardoor toenemen.[86] Een groot deel van de chronisch zieken is aan het werk.
Door de stijgende pensioenleeftijd moeten werkenden over het algemeen langer doorwerken. TNO geeft in de *Arbobalans 2018*[87] aan dat werkenden tot 2013 aangaven ook tot een steeds hogere leeftijd door te willen werken, maar sindsdien is de leeftijd tot wanneer werkenden door willen werken afgenomen. Daarnaast gaven werkenden tot 2015 aan steeds langer door te kunnen werken, maar de laatste jaren geven zij juist aan dat zij tot lagere leeftijden kunnen doorwerken. Zie de figuur hieronder. Werkenden zijn in de onderzoeken die de basis vormen van de *Arbobalans 2018* gevraagd naar de mogelijkheid voor hen om door te kunnen werken in het algemeen, niet om de mogelijkheid voor hen om door te werken in de huidige baan of functie. Daarnaast is hen ook niet gevraagd of werkenden een andere functie of baan geprobeerd of overwogen hebben.
Op langere termijn kan dit verschil tussen het kunnen en willen doorwerken en de stijgende pensioenleeftijd problemen veroorzaken met personeelstekorten, ziektelast en de inkomens van oudere werkenden. Het onderzoek *Gezondheid en langer doorwerken* van de Gezondheidsraad geeft aan dat goede arbeidsomstandigheden een van de potentiële randvoorwaarden zijn om langer door te kunnen werken.[88]

---

[83] Door wijziging in methodologie is mogelijk sprake van een trendbreuk tussen de cijfers uit de NEA 2013 en de NEA 2014.

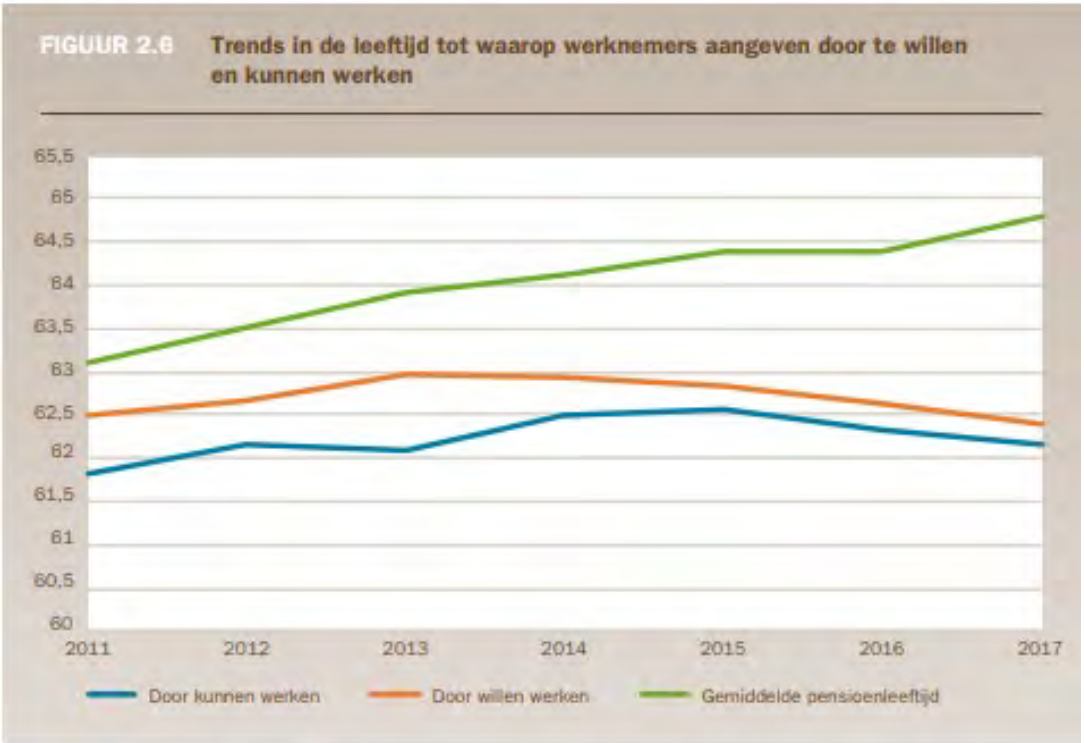
[84] TNO (2015) *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*, p. 34, YoungWorks (2018) *"Ze weten gewoon niet wat hard werken is"*, p. 2 – 6 en RIVM, Trimbos en Amsterdam UMC (2019) *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*, p. 7 - 14

[85] SER (2019) *Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*, p. 70

[86] SER, 2016, Advies 'Werk: van belang voor iedereen'

[87] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 54 - 56

[88] Gezondheidsraad (2018) Gezondheid en langer doorwerken, p. 20 – 21 en 31 - 33



BRONNEN: NEA 2011-2017 (TNO/CBS; gegevens over langer kunnen en willen doorwerken); CBS [11]

Beroepsziekten

De Inspectie SZW stelt in *Staat van Arbeidsveiligheid 2018*[89] dat er jaarlijks circa 4.100 mensen overlijden als gevolg van een beroepsziekte. Bijna 80% van die 4.100 slachtoffers is dan al gepensioneerd.[90] Veel beroepsziekten komen namelijk pas na lange tijd aan het licht, waaronder de gezondheidseffecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen zoals asbest, lasrook en kwartsstof. Ook voor fysieke belasting bouwen klachten zich vaak langzaam op. De beroepsziekten die het meest leiden tot sterfte zijn kanker (2.700), hart- en vaatziekten (780) en ziekte van de ademhalingswegen (640). Een groot deel van de dodelijke slachtoffers worden veroorzaakt door blootstelling aan gevaarlijke stoffen; voor het overgrote deel door asbest, lasrook en kwartsstof.
De Inspectie gaat er op basis van cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit 2017 van TNO vanuit dat in 2016 210.000 werknemers een beroepsziekte hebben gekregen. De meest voorkomende beroepsziekten zijn aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat en psychische aandoeningen. Binnen die categorieën springen met name burn-outklachten, depressie, rugaandoeningen en klachten aan knie, arm, nek en schouder eruit.
In het verlengde hiervan constateert TNO in de *Arbobalans 2018*[91] dat bijna 11% van de werknemers naar eigen zeggen één of meer door een arts vastgestelde beroepsziekten heeft. Bij 3,2% van de werknemers is de beroepsziekte in het afgelopen jaar ontstaan. Zelfstandig ondernemers hebben met 10% ongeveer net zo vaak een beroepsziekte als werknemers. Het aantal nieuwe beroepsziekten is bij zelfstandig ondernemers met 1,9% wel lager. De beroepsziekten die met name onder werkenden voorkomen zijn aandoeningen van het bewegingsapparaat, psychische aandoeningen en stoffengerelateerde aandoeningen. Daarbij worden overspannenheid en burn-out het meest genoemd door bedrijfsartsen, werknemers en zelfstandigen.

[89] Inspectie SZW, 2018, Staat van de Arbeidsveiligheid, p. 10 - 20
[90] Het is onbekend wat de gemiddelde leeftijden zijn van de gepensioneerden die door een beroepsziekte overlijden
[91] TNO, 2018, Arbobalans 2018, p. 138 - 171

Beroepsziekten veroorzaken veel extra ziekteverzuim: in totaal bijna 6,9 miljoen dagen. Dat is 14% van het totaal aantal verzuimdagen in 2016. Een werknemer met een, door een arts vastgestelde, zelfgerapporteerde beroepsziekte geeft aan gemiddeld 37 dagen te verzuimen. Dit is 31 dagen méér dan een werknemer zonder beroepsziekte. De beroepsziekten overspannenheid/burn-out, depressie en lage rug-aandoeningen veroorzaken de meeste verzuimdagen. Het RIVM schat de totale werkgerelateerde ziektelast op 4,6% van de totale ziektelast in Nederland. Bovendien neemt neemt de totale werkgerelateerde ziektelast door de vergrijzing tussen 2015 en 2030 naar verwachting toe met 12%.

Het NCvB geeft in zijn rapport *Kerncijfers Beroepsziekten 2019*[92] aan dat in 2018 3.584 meldingen van beroepsziekten zijn geregistreerd. Op basis van deze meldingen en eigen peilingen schat het NCvB daarmee in dat het totale aantal werknemers met een nieuwe beroepsziekte in 2018 op 11.129 uitkomt. Dat komt neer op 0,2% van alle werknemers. In de NEA 2018 van TNO geven werknemers juist aan dat 3,2% van hen jaarlijks te maken krijgt met een nieuwe beroepsziekte. Het NCvB gaat er vanuit dat de werkelijke hoeveelheid jaarlijkse nieuwe beroepsziekten tussen de 0,2% en 3,2% zal liggen. Dat betekent in ieder geval dat er het aantal daadwerkelijke meldingen ver achter loopt op de hoeveelheid nieuwe beroepsziekten en er sprake is van veel ondermelding. Het NCvB geeft aan dat het afgelopen jaar er ook minder nieuwe beroepsziekten zijn gemeld dan in de vier jaren daarvoor. De vraag is of dat komt doordat er daadwerkelijk sprake is van minder nieuwe beroepsziekten of dat er alleen minder gemeld wordt. In het verlengde daarvan geeft de Inspectie SZW in de *Arbo in Bedrijf 2018*[93] aan dat slechts één op de vier bedrijfsartsen volgens zijn of haar contract met de werkgever tijd krijgt om arbeidsomstandigheden te onderzoeken of melding van ziekte te maken. Kanttekening daarbij is wel dat dat niet per definitie hoeft te betekenen dat bedrijfsartsen het als gevolg daarvan niet doen.
Van de gerapporteerde beroepsziekten gaat 58% om psychische aandoeningen, waarbij het in de meeste gevallen (76,1%) gaat om overspannenheid en burn-out, gevolgd door aandoeningen van het houding- en bewegingsapparaat in 29% van de gevallen, waarvan het in de meeste gevallen (32%) gaat om schouderklachten. De vijf sectoren waar beroepsziekten het meest werden gemeld zijn de industrie, bouwnijverheid, informatie en communicatie, onderwijs en gezondheidszorg. Het NCvB geeft verder aan dat bij benadering één op de vier tot één op de 33 van de veel voorkomende aandoeningen veroorzaakt wordt door risicofactoren op het werk, waarmee het NCvB het belang van goede preventie op de werkvloer wil benadrukken.

[92] NCvB (2019) *Kerncijfers Beroepsziekten 2019*
[93] Inspectie SZW (2019) *Arbo in Bedrijf 2018*

8. Bijlage 3 – De verkenningsaanvraag

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> 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

Datum 17 OKT 2017
Betreft Verzoek om een verkenning naar de gevolgen van ontwikkelingen in arbeidsrelaties voor gezond en veilig werken

Onze referentie
2017-0000161971

Bijlagen
Bijlagen bij de vraag aan de SER om een verkenning

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 arbeidsprocessen[1]. 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 2016[2]. 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 gezondheidschade 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 19e 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 arbeidmarkt, 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.

9. Bijlage 4 – Samenstelling Commissie Arbeidsomstandigheden (ARBO)

Leden	Plaatsvervangende leden
Onafhankelijke leden	
dr. S.R.A. (Steven) van Eijck (Voorzitter)	
prof.mr. S. (Saskia) Klosse	
prof.mr. E. (Evert) Verhulp	
Ondernemersleden	
G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland)	
mr. J.W. (Jan) Mathies (VNO-NCW/MKB-Nederland)	
P.C.J. (Paul) Isaak (VNO-NCW/MKB-Nederland)	M. (Margreet) Drijvers (PZO)
mr. W.M.J.M. (Mario) van Mierlo (VNO-NCW/MKB-Nederland)	J.A. (Jos) van de Werken
M. (Marijn) Vermeulen (LTO-Nederland)	ir. H.J.H. (Hans) Koehorst
Werknemersleden	
drs. C.G. (Kitty) Jong (FNV)	mr. H. (Rik) van Steenbergen
A.C. (Amerik) Klapwijk MSc. (VCP)	mr. C.C. (Klaartje) de Boer
drs. W. (Wim) van Veelen (FNV)	drs. R.A. (Renske) Jurriëns
A.A. (Arend) van Wijngaarden (CNV)	L. (Leon) de Jong
Uit de kring van overheidswerkgevers (VSO)	
H. (Henny) van den Born (VSO)	
N. (Nicoline) Pruijmboom (VSO)	mr. L.H. (Lucille) Berkelder
Waarnemer Stichting van de Arbeid	
C.M.T. (Cecile) Lambregts	
Ministeriële vertegenwoordigers	
drs. R.O. (Rob) Triemstra (SZW)	
drs. H.J. van Belle (VWS)	
Secretariaat	
mr. E.J. (Erik) van de Haar	
mr. K. (Karima) Moaddine	
mr. drs. T.D. (Tyche) Riemens	

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2019, Sociaal-Economische Raad