

Flexwerkers en de Arbowet

Arbeidsomstandigheden, aansprakelijkheid en goede voorbeelden



Veel bedrijven werken met flexwerkers, zoals uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden, mensen die via een contracting constructie werken, stagiaires, plaatsonafhankelijk werkenden, ZZP'ers en vrijwilligers.

Arbowetgeving is met name geschreven voor werkgevers en werknemers die een arbeidsovereenkomst met elkaar hebben afgesloten. In toenemende mate maken organisaties echter gebruik van flexwerkers. Voor veel werkgevers die gebruik maken van flexwerkers (en waarschijnlijk ook voor de flexwerker zélf) is onduidelijk wat zij moeten doen aan het voorkomen van ongevallen en gezondheidsklachten door het werk. Welke regels uit de Arbowetgeving (Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling) gelden nu precies voor welke groep van flexwerkers? Dit is relevant in de wetenschap dat flexwerkers sneller het slachtoffer zijn van een bedrijfsongeval. In deze brochure geven we per categorie flexwerker een beknopt overzicht van de regels en de praktijk. Hiernaast spraken we met een aantal organisaties die om uiteenlopende redenen gebruik maken van flexwerkers.

Inhoudsopgave

Uitzendkrachten	3
Payrolling	4
Gedetacheerden	5
Contracting	6
Stagiaires	7
Plaatsonafhankelijk werkenden	8
ZZP'ers	9
Vrijwilligers	10

Uitzendkrachten

Jaarlijks realiseren uitzendorganisaties 1,4 miljoen plaatsingen. De betrokkenen bij een plaatsing zijn de uitzendorganisatie, de werkgever of inlener en de uitzendkracht zelf. Bij het plaatsen van een uitzendkracht worden afspraken gemaakt over de functie en bijbehorende eisen, de opdracht en het tarief. Hiernaast hanteert de uitzendorganisatie over het algemeen Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van Uitzendkrachten.

De werkgever waar een uitzendkracht geplaatst wordt, is zelf verantwoordelijk voor het uitvoeren van een RI&E voor zijn bedrijf waarin aangegeven is welke risico's er spelen en hoe die aangepakt dienen te worden. De werkgever die gebruik maakt van uitzendkrachten moet vóór aanvang van de werkzaamheden aan de werkgever van de uitzendkrachten (het uitzendbureau), een kopie van de RI&E toesturen. Uitzendbureaus zijn verplicht de RI&E te verstrekken aan hun uitzendkrachten/werknemers.

In het afgelopen decennium is het aantal arbeidsongevallen onder uitzendkrachten weliswaar gedaald maar het percentage ligt met 4,8% in de periode 2014-2016 nog steeds boven het ongevalspercentage van werknemers met een vast contract (3,0%). Onder uitzendkrachten die aangeven gevaarlijk werk te doen, zoals werken op hoogte of met gevaarlijke stoffen, ligt dit percentage zelfs op 11,0% tegenover 8,0% onder werknemers met een vast contract. Uit onderzoek van TNO blijkt verder dat uitzendkrachten zich vaker ergens aan snijden en vaker bekneld raken. Hiertegenover staat dat uitzendkrachten minder vaak te maken hebben met ongewenst gedrag in de zin van bedreigingen, bijten of schoppen.

Over de inzet van uitzendkrachten en hun arbeidsomstandigheden spraken we met Johan van der Wind van Cyclus NV.

Uitzendkrachten in het afvalbeheer

Cyclus is gespecialiseerd in afvalbeheer en het dagelijks onderhoud van de openbare ruimte en (bedrijfs)terreinen. Het bedrijf bestaat uit ongeveer 220 medewerkers en de flexibele schil bestaat uit zo'n 60-80 medewerkers per dag. Deze flexibele schil bestaat voornamelijk uit uitzendkrachten. 'Voor Cyclus zijn de uitzendkrachten ook 'eigen mensen'', aldus Johan van der Wind. 'Dit betekent dat wij zelf de persoonlijke beschermingsmiddelen en bedrijfskleding verstrekken. We laten dit niet aan het uitzendbureau over.' Uitzendkrachten bij Cyclus krijgen een uitgebreid inwerkprogramma met online trainingen en ze lopen in het begin zoveel mogelijk met een vaste chauffeur mee. Ook wordt aan het einde van de inwerkperiode getoetst hoe ze deze doorlopen hebben. Er worden regelmatig werkplekinspecties gedaan door Cyclus, waarbij gekeken wordt hoe mensen werken en waarom ze dingen op een bepaalde manier doen. Johan van der Wind: 'We leggen de focus op gedrag. Binnenkort houden we een interne audit om ons huidige inwerktraject te toetsen en te kijken waar we ons op het gebied van veiligheid nog verder kunnen verbeteren'.

*Johan van der Wind
KAM adviseur arbo & milieu Cyclus*

De inlener (de werkgever die de uitzendkracht inhuurt) is verantwoordelijk voor het naleven van alle wettelijke bepalingen uit de Arbowetgeving (art. 1, lid 1, onderdeel a., sub 2 Arbowet).

Er bestaat één aanvullende bepaling in de Arbowet ter attentie van uitzendkrachten:

De inlener zorgt voor de toezending van een deel van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) inclusief plan van aanpak naar het uitzendbureau, namelijk dat deel van de RI&E waar de uitzendkracht (straks) werk gaat verrichten (art. 5, lid 5 Arbowet). Bijvoorbeeld in het magazijn van de inlener.

Op zijn beurt zorgt het uitzendbureau voor de doorzending van die RI&E richting de uitzendkracht (art. 11 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)).

De volgende bepaling geldt niet voor het uitzendbureau:

Indien de uitzendkracht ziek wordt, dan moet de arbodienst/bedrijfsarts van het uitzendbureau of het UWV zorgen voor de ziekteverzuimbegeleiding van de uitzendkracht (art. 2.14c Arbobesluit).

De uitzendkracht heeft te maken met dezelfde plichten uit de Arbowetgeving als de 'gewone' medewerker met een arbeidsovereenkomst (art. 11 Arbowet en art. 9.3 Arbobesluit).

Payrolling

Tussen 2009 en 2014 is het aantal payrollmedewerkers gestegen van 144.700 naar 194.400. Daarmee is payrolling een snelgroeïende arbeidsvorm in Nederland. Onder payrolling wordt het uitbesteden van de juridische aspecten rond het werkgeverschap verstaan. Binnen de payrollconstructie is de opdrachtgever verantwoordelijk voor de werving en selectie van de payrollmedewerker, deze sluit vervolgens een overeenkomst met de payrollonderneming die hem ter beschikking stelt aan de opdrachtgever. De payrollonderneming is onder andere verantwoordelijk voor de loonadministratie, verzekeringen, pensioenopbouw, verzuimbegeleiding en contractbeheer.

Binnen payrollconstructies bestaat veel onduidelijkheid over de rechtspositie van de werknemer en de splitsing tussen formeel en materieel werkgeverschap. In de praktijk zorgt dit er onder andere voor dat het voor de werknemer onduidelijk is wie zijn werkgever is en wie hij aan moet spreken op het naleven van de arbeidsovereenkomst. Hiernaast kunnen er onwenselijke verschillen ontstaan tussen de arbeidsomstandigheden van een werknemer die direct in dienst is bij een werkgever en een werknemer die in dienst is via een payrollconstructie.

Over de inzet van payrollmedewerkers, de verschillen in arbeidsomstandigheden en de Arbowet spraken we met Rutger Werkhoven van Nivo Noord.

De Arbowetgeving kent het begrip payrolling niet. De medewerkers zijn in dienst bij de payrollonderneming en hebben daar ook een arbeidsovereenkomst mee afgesloten. De payrollmedewerkers voeren hun werk echter uit bij een opdrachtgever en niet bij de payrollonderneming. De omstandigheden waaronder de payrollmedewerkers werken wordt dus bepaald door de opdrachtgever. De opdrachtgever wordt dan ook in de Arbowet beschouwd als werkgever voor de payrollmedewerkers; deze opdrachtgevers laten de payrollmedewerkers onder hun gezag arbeid verrichten (art. 1, lid 2, onderdeel a., sub 1 Arbowet).

De opdrachtgever moet dan ook alle bepalingen uit de Arbowetgeving naleven. Daarop bestaat één uitzondering: indien de payrollmedewerker ziek wordt, dan moet de arbodienst/bedrijfsarts van het payrollbedrijf zorgen voor de ziekteverzuimbegeleiding van de payroll-medewerker (art. 2.14c Arbobesluit).

De payrollmedewerker heeft te maken met dezelfde plichten uit de Arbowetgeving als de 'gewone' medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de opdrachtgever (art. 11 Arbowet en art. 9.3 Arbobesluit).

Veilig werken in de schoonmaakbranche

'Bij Nivo Noord werken we met zo'n 1000 werknemers in de noordelijke helft van Nederland. Ongeveer 200 daarvan zetten we in via flexibele constructies zoals payrolling,' zo vertelt Rutger Werkhoven, KAM-coördinator en MVO verantwoordelijke. 'Onze flexwerkers behandelen we niet anders dan onze vaste medewerkers, ook al is het juridisch werkgeverschap elders geregeld. Wanneer een payroller bij ons komt werken, gaat de leidinggevende het gehele inschrijfpakket langs. Dit betreft operationele zaken op de werkvloer, maar ook wat te doen bij een calamiteit, hoe gaat het met je loonbetaling etc. Daarnaast gaan al onze vaste en flexibele medewerkers naar de 'Nivo Academie', waar ze de basisopleiding schoonmaak moeten volgen.' Werkhoven vervolgt: 'Wij willen ons ook graag onderscheiden op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We hebben een manager Social Return/ Inklusie die zich alleen bezighoudt met het werven en begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen krijgen eerst een proefplaatsing via het UWV of de gemeente. Als het goed bevalt, komen ze daarna rechtstreeks in dienst bij Nivo Noord'.

*Rutger van Werkhoven
KAM Coördinator/
MVO verantwoordelijke Nivo Noord*

Gedetacheerden

Detacheren is het inhuren van arbeidskrachten via een detachingsbureau. Over het algemeen zijn dit langdurige overeenkomsten. Formeel gezien is het detachingsbureau de werkgever van de gedetacheerde werknemer. Dit heeft voor de opdrachtgever het voordeel dat hij bepaalde werkgeversrisico's zoals loondoorbetaling bij ziekte en ontslagvergoedingen niet hoeft te dragen. Een ander voordeel is dat gedetacheerde werknemers vaak met nieuwe (innovatieve) ideeën komen, ze nemen ervaring mee uit andere detachingsklussen en stimuleren vaste medewerkers om op een andere manier over het bedrijfsproces na te denken. Een veelgehoord nadeel aan detachering is de betrokkenheid van gedetacheerde werknemers voor wie de bedrijfscultuur en omgangsvormen vaak onbekend zijn. Bovendien ontvangen zij over het algemeen een relatief hoog salaris ten opzichte van het vaste personeel.

Net als bij payrolling bestaat onduidelijkheid over formeel en materieel werkgeverschap. Stelt u zich bijvoorbeeld voor dat een gedetacheerde werknemer betrokken raakt bij een ongeval waarbij hij zijn been breekt. De werknemer is van mening dat de opdrachtgever hiervoor verantwoordelijk is in verband met gevaarlijke arbeidsomstandigheden maar de opdrachtgever verwijst hem door naar de formele werkgever, het detachingsbureau.

Over deze praktijksituatie, arbeidsomstandigheden en de toepassing van de Arboret spraken we met Michelle Broerse van Parteon.

Flexibiliteit binnen een woningcorporatie

Woningcorporaties kennen van oorsprong vaak lange dienstverbanden. Maar, de wereld verandert. Het is ook bij woningcorporatie Parteon nodig om met een flexibele schil te werken om mee te kunnen in de wereld van vandaag de dag. Ook wordt de flexibele schil ingezet om piekbelasting op te vangen en voor ziektevervanging. Ook gebeurt het dat er specialisten ingehuurd worden voor bepaalde vraagstukken. 'Onze woningcorporatie kenmerkt zich door een sociaal karakter. We zorgen ervoor dat mensen met lagere inkomens een woning kunnen huren, maar dat ze ook begeleid worden bij bijvoorbeeld sociale of financiële problematiek' zo vertelt Michelle Broerse, senior P&O adviseur bij Parteon. 'Deze sociale insteek zie je ook terug in hoe wij met onze flexwerkers omgaan. We willen op goede wijze met deze mensen omgaan'. In de praktijk betekent dit dat de 30 tot 40 flexwerkers dezelfde behandeling krijgen als de 166 medewerkers die in dienst zijn bij Parteon. Ze krijgen allemaal dezelfde instructies, beschikking over persoonlijke beschermingsmiddelen en ze maken over het algemeen ook echt onderdeel uit van het team en de organisatie.

Michelle Broerse
Senior P&O adviseur bij Parteon

Indien de opdrachtgever een gedetacheerde werknemer inzet voor een specifieke klus, bijvoorbeeld een ICT-klus, en de opdrachtgever bemoeit zich verder niet met de uitvoering van de klus, dan blijft het detachingsbureau de werkgever die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van de betreffende gedetacheerde werknemer. De gedetacheerde werknemer blijft het werk doen voor zijn werkgever, alleen op de locatie van de opdrachtgever (art. 1, lid 1, onderdeel a., sub 1 Arboret).

Indien de opdrachtgever een gedetacheerde werknemer inzet als vervanger van bijv. een zieke medewerker of om een piek in het werk op te vangen, dan geldt de regel dat de opdrachtgever volgens de Arboret werkgever is

geworden van de gedetacheerde. De opdrachtgever bepaalt hoe er gewerkt wordt en houdt daar ook toezicht op (art. 1, lid 1, onderdeel a., sub 2 Arboret).

De opdrachtgever moet dan de Arboretgeving naleven ten aanzien van de gedetacheerde werknemer. De gedetacheerde werknemer heeft te maken met dezelfde plichten uit de Arboretgeving als de 'gewone' medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de opdrachtgever (art. 11 Arboret en art. 9.3 Arboretbesluit).



Contracting

Contracting is een vorm van aanneming van werk waarbij de contractor verantwoordelijk is voor het totale werkproces. Met andere woorden de contractor is verantwoordelijk voor het maken van een planning, het inhuren van eventuele onderaannemers en het organiseren van leiding en toezicht en levert uiteindelijk een product op. Er is geen sprake van ter beschikking stelling van arbeid en daarom is de uitzend-cao niet van toepassing. Dit vraagt juridische/contractuele afspraken tussen contractor en opdrachtgever die veelal worden vastgelegd in een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk.

In de praktijk bestaat veel onduidelijkheid over contracting. Zo horen we steeds vaker dat contracting een schijnconstructie is en dat het de oorzaak is van oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. De klus wordt aangenomen voor een vast bedrag, maar er worden geen afspraken gemaakt over de tarieven of arbeidsomstandigheden van de arbeidskrachten. Een ander discussiepunt met betrekking tot contracting is de aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen.

Tot onze spijt hebben we geen contractor bereid gevonden om hierover in gesprek te gaan. Mocht u zich aangesproken voelen dan gaan we vanzelfsprekend graag met u in gesprek.

Bij contracting laat een opdrachtgever een deel van het werk uitvoeren door een ander bedrijf in plaats van eigen werknemers. Bekende voorbeelden zijn: catering, beveiliging, financiële afdeling en schoonmaak. De contractor laat het werk verrichten door de eigen werknemers en onder leiding van contractorpersoneel op het terrein of op het kantoor van de opdrachtgever.

De contractor blijft in dit geval geheel verantwoordelijk voor de naleving van de Arbowetgeving voor de werknemers waarmee hij/zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten (art. 1, lid 1, onder a., sub 1 Arbowet).

De werknemers van de contractors moeten zich houden aan de verplichtingen uit de Arbowetgeving (art. 11 Arbowet en art. 9.3 Arbobesluit).

Op zowel de opdrachtgever als de contractor rust wel de verplichting uit de Arbowet om met elkaar samen te werken, omdat zowel werknemers van de ene partij (opdrachtgever) als de werknemers van de andere partij (contractor) op hetzelfde terrein werken (art. 19 Arbowet). Je kunt daarbij denken aan samenwerking rond de BHV, de RI&E en intern transport. De opdrachtgever moet er ook voor zorgen dat anderen (dan zijn eigen werknemers) geen gevaar lopen. De opdrachtgever moet deze zogenaamde 'derden' beschermen tegen bijvoorbeeld het gevaar van aanrijdingen met vorkheftrucks (art. 10 Arbowet).

Stagiaires

Stagiaires zijn scholieren of studenten die tijdelijk bij een bedrijf werken om praktische kennis en ervaring op te doen. De organisatie die de stageplek biedt wordt gezien als de werkgever van de stagiaire en is ook als zodanig verantwoordelijk. Er gelden specifieke regels waar organisaties met stagiaires (vaak minderjarigen) rekening mee moeten houden, onder andere met betrekking tot werk en leeftijd. Zo is het bijvoorbeeld verplicht om in de RI&E aandacht te besteden aan de specifieke risico's van jongeren en om de werkwijze op papier te zetten. Ook is het raadzaam om een vaste werknemer aan te wijzen die stagiairs begeleidt. Deze stagebegeleider of leermeester heeft ook de taak om het veilig en gezond werken van de stagiair goed onder de aandacht te brengen van de werkgever. Ook tijdens de stage kan de stagebegeleider dit doen. Dit is belangrijk, mede omdat er bij het instrueren van jongere stagiaires rekening gehouden moet worden met 'de onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling'. Vaak zijn de standaardinstructies te lang of te ingewikkeld.

Hiernaast is te lezen hoe ESA trucks hiermee omgaat.

Het bedrijf waar de stagiair komt te werken moet zich houden aan de regels uit de Arbowetgeving. Dit komt omdat het stage-biedende-bedrijf bepaalt onder welke omstandigheden de stagiair het werk doet. Het bedrijf laat de stagiair onder zijn/haar gezag arbeid verrichten (art. 1, lid 2, onder a., sub 1, Arbowet).

Als bedrijf heb je te maken met extra regels met betrekking tot jeugdigen (16- en 17-jarigen). Het betreft met name eisen ten aanzien van de RI&E en deskundig toezicht (art. 1.35 t/m 1.39 Arbobesluit).

Voor kinderen tot 16 jaar geldt in principe een verbod op het verrichten van arbeid (art. 1:2 Arbeidstijdenwet). Voor 12-, 13-, 14- en 15-jarigen geldt dit verbod ook, maar naarmate het kind ouder wordt zijn er steeds meer uitzonderingen op dit verbod (art. 3:2 Arbeidstijdenwet). Deze regels zijn uitgewerkt in de "Nadere regeling kinderarbeid". Een voorbeeld hiervan is dat een kind pas op 15-jarige leeftijd ochtendkranten mag bezorgen, met als voorwaarde dat dit niet gebeurt tijdens schooltijd.

Veilig het vak leren bij ESA Trucks

Esa Trucks houdt zich bezig met het verkopen, onderhouden en repareren van lichte en zware bedrijfswagens en verkoop en onderhoud van kranen. Verdeeld over vier vestigingen in Groningen en Friesland werken zo'n 115 medewerkers. Daarnaast werken er zo'n 15 leerlingen en stagiaires bij ESA trucks. 'Voor ESA zijn stagiaires potentieel personeel' vertelt Mirjam Magermans, P&O manager bij ESA. 'Veel jongens die nu bij ESA in dienst zijn, zijn als stagiair begonnen. We willen graag goed personeel hebben en we krijgen zo de kans om stagiaires zelf op te leiden. Ook werken we nauw samen met het Noorderpoort college hier in de buurt en zijn we betrokken geweest bij het oprichten van de Truck Academy.' Stagiaires krijgen een stagecontract bij ESA en worden gekoppeld aan een leermeester. Ze lopen de hele dag met dezelfde persoon mee die ze ook aanspreekt op hun veiligheidsgedrag, zoals het gebruik van hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Veiligheid is een groot goed binnen ESA, stagiairs worden hier zodra ze beginnen meteen in meegenomen. Hun leermeester neemt alle veiligheidsinstructies met ze door en ziet er op toe dat deze nageleefd worden.

*Mirjam Magermans
P&O Manager bij ESA Trucks*

Plaatsonafhankelijk werkenden

Plaatsonafhankelijk werkenden zijn medewerkers van een bedrijf die geheel of gedeeltelijk elders werken dan op de vaste arbeidsplaats van de werkgever (bijv. thuis). Het aantal Nederlanders dat plaatsonafhankelijk werkt neemt jaarlijks toe. In totaal werkt 74% van de werknemers in Nederland nog steeds op het vaste adres van hun werkgever. Daarentegen werkt 24% op verschillende plaatsen en 2% werkt volledig thuis. Er wordt gemiddeld 6,1 uur per week thuis gewerkt. Steeds meer werknemers geven aan het belangrijk te vinden dat ze de mogelijkheid hebben om plaatsonafhankelijk of thuis te werken.

Plaatsonafhankelijk werken brengt voor werkgevers extra verantwoordelijkheden met zich mee. Zo neemt het risico op (psychische) overbelasting toe ten gevolge van bijvoorbeeld de continue bereikbaarheid. Werkgevers hebben hier relatief weinig invloed op. Dit geldt eveneens voor het toezicht op een ergonomisch verantwoorde werkplekinstelling. De in de nieuwe Arbowet vastgelegde vrije toegang voor bedrijfsartsen om de werkvloer te betreden wordt eveneens bemoeilijkt. Hierover en over arbeidsomstandigheden en de toepassing van de Arbowet spraken we met Corinne Mulder van Perspectief.

Indien een werkgever en een werknemer afspreken dat (een deel van) het werk buiten de arbeidsplaats van de werkgever mag worden uitgevoerd, dan hebben we het over plaatsonafhankelijk werk (art. 1.43, lid 1, onder a. Arbobesluit). Het zal dan veelal gaan om werk in de woning van de werknemer.

Voor het werk dat de werknemer thuis verricht geldt een beperkt aantal regels uit het Arbobesluit (art. 1.43 t/m 1.53 Arbobesluit). Zo zijn bijvoorbeeld de voorschriften m.b.t. beeldschermwerk van toepassing (art. 1.47 + 5.7 t/m 5.12 Arbobesluit).

Het verbouwen van een woning, professioneel schoonmaakwerk of de verpleging en verzorging aan huis worden niet gerekend tot plaatsonafhankelijk werk (art. 1.43, lid 2, Arbobesluit).

De regels uit de Arbowet blijven overigens gewoon van toepassing voor werknemers die plaatsonafhankelijk werk verrichten.

Werken waar je wil en wanneer je maar wil

Perspectief Groep BV is een gecertificeerde arbodienst gespecialiseerd in verzuimmanagement, arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Van een samenwerking tussen twee broers, is het bedrijf in 15 jaar inmiddels uitgegroeid tot een familiebedrijf met 180 medewerkers en 9 vestigingen door heel Nederland. Dit vergt een goede visie op het personeelsbeleid. 'Bij Perspectief krijgen alle medewerkers zodra ze in dienst komen de beschikking over een laptop en een mobiele telefoon. Ze kunnen op alle vestigingen van Perspectief werken, maar ook vanuit huis of bij een van onze klanten. Alle nieuwe collega's krijgen een zitinstructie bij de start van de werkzaamheden en worden dan ook meteen geattendeerd op de mogelijkheid om een werkplekonderzoek uit te laten voeren' zo vertelt Corinne Mulder. 'Onze medewerkers waarderen het dat ze de vrijheid krijgen om hun werkzaamheden zo in te delen dat het mogelijk is om op andere locaties te werken. Dit komt de werk-privé balans ten goede. We hebben een app ontwikkeld die te downloaden is op de telefoon van Perspectief met een zitinstructie. Alle medewerkers kunnen hiermee ter plekke op een eenvoudige manier controleren hoe de werkplek op een ergonomisch verantwoorde manier afgesteld kan worden. Wanneer nodig, hebben onze medewerkers altijd de mogelijkheid om een deskundige in te zetten op het gebied van veilig en gezond werken. Denk hierbij aan een ergonomoom, bedrijfsarts of een coach. We investeren in innovatieve oplossingen zoals deskbikes en zitballen. 'Practice what you preach' geldt voor ons, we hebben een voorbeeldfunctie naar onze klanten toe.'

Corinne Mulder
Manager P&O Perspectief Groep BV

ZZP'ers

Kenmerkend voor Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) is dat zij eigen baas zijn en geen werknemers in dienst hebben. In Nederland werken ongeveer 1 miljoen ZZP'ers. Zij hebben geen arbeidsovereenkomst, maar werken altijd op basis van een zogenaamde overeenkomst van opdracht. Een ZZP'er heeft geen gezagsrelatie met de opdrachtgever en heeft dus vrijheid bij het uitvoeren van de opdracht. De opdrachtgever mag dan ook geen eisen stellen aan de werktijden van de ZZP'er, instructies geven hoe het werk uitgevoerd moet worden of als uitvoerder toezien op het werk. Gebeurt dit wel, dan is deze ZZP'er voor de Arbowet een werknemer. Wanneer er inspectie plaatsvindt, is het voor de inspecteur niet altijd duidelijk of iemand een werknemer of een ZZP'er is. Dan zal gekeken worden of de ZZP'er echt onafhankelijk werkt van de opdrachtgever óf dat de ZZP'er wordt ingezet als bijvoorbeeld een vervanger van een zieke werknemer. In dat laatste geval is het de vraag of de ZZP'er niet eerder een werknemer is die werkt onder gezag van het betreffende bedrijf. We horen van Nancy Buter van Buterbouw hoe zij hiermee omgaan.

ZZP'ers vallen in principe niet onder de werking van de Arbowetgeving. Maar er zijn een aantal bepalingen uit het Arbobesluit en de Arboregeling die wél van toepassing zijn voor ZZP'ers (art. 16, lid 7 Arbowet en art. 9.5 Arbobesluit).

Daarbij gaat het vooral om regels bij risicovolle activiteiten, zoals het vallen van hoogte (art. 3.16 Arbobesluit), duik- en caissonarbeid (art. 6.16, 6.17, 6.18, 6.19, eerste lid en 6.20 Arbobesluit) en het werken op steigers (art. 7.23b Arbobesluit).

Ook met betrekking tot het werken op een bouwplaats zijn bepaalde eisen van toepassing op de ZZP'er (art. 2.35 Arbobesluit).

Indien een werkgever (opdrachtgever) een ZZP'er inzet alsof het zijn/haar eigen werknemer is, loop je als werkgever het risico dat je een ander (in dit geval de ZZP'er) onder jouw gezag laat werken (art. 1, lid 2, onder a., sub 1 Arbowet). In dat geval moeten de verplichtingen uit de Arbowetgeving wel worden nageleefd ter attentie van deze ZZP'er.

De ZZP'er als verlengstuk van je eigen bedrijf

Nancy Buter van Buterbouw vertelt: 'We zijn een aannemersbedrijf en voornamelijk actief op de particuliere markt. Wij werken al jaren met ZZP'ers bij ons bedrijf.

Enerzijds om met fluctuerende vraag van onze klanten om te gaan en anderzijds om specialisten te kunnen leveren zoals stukadoors.'

Buter Bouw werkt met een vast bestand van ZZP'ers die ze door de jaren heen goed hebben leren kennen. Dit is voor Buter Bouw van groot belang. 'Onze ZZP'ers kunnen en moeten zelfstandig werken, maar we vinden het tegelijkertijd belangrijk dat hun werk wel aan de standaarden van Buter Bouw voldoet.' Vertelt Nancy. 'Dit betekent vooral goed werk afleveren, alles netjes achterlaten en op een veilige wijze je werk doen. In ruil daarvoor werken we met vaste krachten die op ons kunnen rekenen, ook bijvoorbeeld ten tijde van de crisis. Onze ZZP'ers zijn graag verbonden aan Buter Bouw.' Buter Bouw probeert de risico's voor ZZP'ers zoveel mogelijk te beperken door ze geen risicovolle werkzaamheden te laten doen en te blijven zoeken naar innovatieve oplossingen.'. Eén van die innovatieve oplossingen is werken met drones. 'Door drones in te zetten, hoeven de mensen voor inventariserende werkzaamheden het dak niet meer op. Dit levert een enorme veiligheidswinst op' aldus Nancy Buter.

*Nancy Buter
Directie Buter Bouw*

Vrijwilligers

Vrijwilligers zijn mensen die geen arbeidsovereenkomst hebben. Zij ontvangen geen salaris, maar hooguit een onkostenvergoeding. Van de 15- tot 65-jarigen heeft 28 procent zich in 2016 minstens één keer in de vier weken als vrijwilliger ingezet voor een organisatie. Gemiddeld was een vrijwilliger 3,5 uur per week actief. De meeste vrijwilligers zetten zich in voor sportverenigingen, scholen, jeugdverenigingen, levensbeschouwelijke organisaties en in de verzorging en verpleging.

Vrijwilligers hoeven niet meegenomen te worden in de RI&E tenzij er gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen en/of biologische agentia. Dit kan betekenen dat er weinig zicht is op de risico's die vrijwilligers lopen. Ook inzet van bijvoorbeeld BHV is niet verplicht bij een organisatie waar alleen gewerkt wordt met vrijwilligers. We horen van Correin Spies van Mamamini hoe zij hiermee omgaan.

Vrijwilligers worden niet gezien als werknemers in de zin van de Arbowet (art. 1, lid 3, onder I., Arbowet). Voor hen gelden de voorschriften uit de Arbowetgeving niet. Maar er zijn een aantal bepalingen die wél gelden voor vrijwilligers (art. 16, lid 7 Arbowet en art. 9.5a Arbobesluit).

Met name indien vrijwilligers kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia (bijv. bloed en ontlasting) gelden er regels voor de organisatie (werkgever) waar de vrijwilligers actief zijn.

Maar ook regels met betrekking tot bijvoorbeeld het werken op hoogte (art. 3.16 Arbobesluit) en blootstelling aan lawaai (delen van art. 6.8 Arbobesluit) zijn verplicht voor organisaties die met vrijwilligers werken.

Indien je als organisatie werkt met drie 'vaste' medewerkers en 30 vrijwilligers. Dan geldt de gehele Arbowetgeving voor de drie werknemers met een arbeidsovereenkomst, denk bijvoorbeeld aan het afsluiten van een contract met de arbodienst/bedrijfsarts. Voor de dertig vrijwilligers geldt slechts een beperkt stuk van de Arbowetgeving (art. 9.5a Arbobesluit).

Voor vrijwilligers, door vrijwilligers

Mamamini Goededoelenkringloop is een kringloopwinkel die zich bezighoudt met het hergebruik van tweedehands goederen. Ze hebben vier winkels in de stad Groningen. 'Het hele kringloopegebeuren is ontstaan om goederen een tweede kans te geven en ook om minima de kans te geven spullen aan te schaffen. De winst die we maken gaat naar lokale goede doelen. Daarnaast wil Mamamini mensen een kans bieden om via vrijwilligerswerk weer terug te komen in het arbeidsproces. 'Daarom werken we met ruim 250 vrijwilligers en slechts 23 vaste personeelsleden' zo vertelt Correin Spies. 'Onze organisatie is volledig ingericht op de vrijwilligers en wij behandelen hen hetzelfde als de medewerkers die bij ons in dienst zijn. Ze ontvangen een vrijwilligersvergoeding, ze krijgen de mogelijkheid om via Mamamini te sporten, ze hebben persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding tot hun beschikking en ze krijgen ook de kans om opleidingen te volgen.' Mamamini is volledig gericht op de vrijwilligers, wat betekent dat ook de RI&E volledig ingericht is op de vrijwilligers. Een andere onderscheidende factor is de Vrijwilligersdesk van Mamamini. De vrijwilligers kunnen hier terecht met al hun, persoonlijke en werkgerelateerde, vragen en problemen. Mamamini helpt hen weer op weg met praktische adviezen.

*Correin Spies
P&O medewerker Mamamini*

Colofon

Auteurs

Jan Harmen Kwantes
Romy Steenbeek
Bonny de Vries
Lennart van der Zwaan

© Maart 2019, TNO

TNO innovation
for life