

Vergaderjaar 2018–2019

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 350**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 juni 2019

Mede door onderzoek wordt steeds meer bekend over de gevolgen van het type arbeidsrelatie voor de gezondheid, veiligheid en het welbevinden van de werkenden.

Op 29 maart 2019 publiceerde TNO het rapport «Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers». Naar aanleiding van de procedurevergadering van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Kamer mij verzocht een reactie te sturen op dit TNO-rapport. Met deze brief voldoe ik, mede namens de Staatssecretaris, aan dat verzoek.

#### **Rapport TNO**

De tevredenheid bij oproep- en invalkrachten over hun werk is – gezien over een tijdsbestek van 10 jaar- afgenomen. Uit het onderzoek blijkt dat de omstandigheden waaronder oproep – en invalkrachten werken minder gunstig zijn dan die van werknemers met een vast dienstverband en ze hebben het vaak financieel moeilijker. De ontwikkeling van een toeneemende ontevredenheid is weliswaar ook aanwezig bij vaste werknemers en de verschillende typen flexwerkers, maar de mate waarin dat toeneemt is bij oproep- en invalkrachten sterker. Dit kan volgens het rapport een risico vormen voor de gezondheid en het welzijn van de oproep- en invalkrachten.

Het onderzoek toont echter ook aan dat de oproep- en invalkrachten minder vaak burn-out klachten hebben en dat de algemene gezondheidstoestand gelijk is aan die van andere werkenden. Van belang is te melden dat de meerderheid van de oproep- en invalkrachten zegt behoefte te hebben aan de flexibiliteit (62% van de oproepkrachten). Uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten geven in de loop der jaren vaker aan dat ze geen vaste baan hebben omdat ze behoefte hebben aan flexibiliteit en/of nieuw

zijn bij hun huidige werkgever. De zelfgekozen flexibiliteit heeft invloed op het werk, en de positie en verbondenheid in de werkring.

Aan de verschillende arbeidsrelaties zitten voor- en nadelen, en de voor iedere werkgever en werkende ideale werkrelatie bestaat (nog) niet. Van belang is de ontwikkelingen te volgen en de negatieve ontwikkelingen te beïnvloeden.

### **Onderzoek**

Naast het onderzoek van TNO laat ik andere onderzoeken uitvoeren die een beeld geven over de gevolgen van de flexibilisering voor de arbeidsomstandigheden en het welbevinden van de werkenden.

De Arbobalans 2018 besteedde extra aandacht aan de omstandigheden waaronder flexibel wordt gewerkt. In het algemeen signaleerde de Arbobalans onder andere het volgende:

- in de afgelopen 10 jaar is het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in de totale werknemerspopulatie gestegen van 19% in 2007 tot 27% in 2017. Vooral tijdelijk werk met uitzicht op een vast contract en een contract als oproep- of invalkrachten of werknemer zonder een vast aantal uren zijn toegenomen.
- ZZP-ers hebben vaker lichamelijk belastend werk en minder werkdruk (minder hoge taakeisen en meer autonomie dan werknemers). ZZP-ers hebben minder kans op een arbeidsongeval (2,2% voor ZZP-ers en 1,6% voor zelfstandige ondernemers met personeel) dan werknemers (3,4%).

Verder kan ik melden dat momenteel, op verzoek van het ministerie, een verkenningsvraag bij de SER in behandeling is. Deze gaat in op de gevolgen van flexibele arbeidsrelaties voor de gezondheid en veiligheid van werkenden. In dat kader wordt nader onderzoek verricht.

Daarnaast vraag ik ook nadrukkelijk om onderzoek waarmee we «de vinger aan de pols kunnen» houden. In dit verband kan ik ook het Flexhealth onderzoek noemen dat het CBS – mede in opdracht van SZW – momenteel uitvoert. In dit onderzoek worden werkenden over een groot aantal jaren gevolgd. Op deze wijze kunnen verbanden worden gelegd tussen de aard van de arbeidsrelatie enerzijds en de gezondheid anderzijds.

### **Beleid**

Mijn beleid en dat van de staatsecretaris is gericht op het vergroten van de zekerheid van werk en inkomen, de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de gezondheid en veiligheid bij het werk.

Op werkenden in vaste en flexibele arbeidsrelaties, waarover wordt gerapporteerd, is dezelfde arbeidsbeschermende wetgeving van toepassing. Zo moeten werkgevers in de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) werk maken van alle arbeidsrisico's, inclusief die van de flexibele werknemers. Om de naleving van de wettelijke verplichting tot het opstellen van een RI&E te verbeteren worden in 2019 verschillende acties ondernomen. In een recente Kamerbrief over het werken met Chroom-6 (Kamerstuk 25 883, nr. 342) is dat nader uiteengezet.

Daarnaast beoogt de wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) (Kamerstuk 35 074) flexwerkers beter te beschermen en werkgevers te stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen. De regering wil dit bereiken door verschillen in kosten en risico's tussen vaste en flexibele contracten te

verminderen. Op die manier worden werkgevers minder huiverig om werknemers een vast contact aan te bieden. De Eerste Kamer heeft dit wetsvoorstel op 28 mei jl. aangenomen (Handelingen I 2018/19, nr. 32, item 11). Specifiek voor oproepkrachten bevat de Wab aanvullende maatregelen, om permanente onvrijwillige beschikbaarheid bij oproepkrachten te voorkomen. Zo wordt geregeld dat oproepkrachten niet verplicht kunnen worden te komen werken als zij binnen vier dagen worden opgeroepen. Bij cao kan een kortere oproeptermijn worden afgesproken. Daar kan bijvoorbeeld gebruik van worden gemaakt als de aard van het werk daarom vraagt. Verder wordt een oproepkracht gecompenseerd als een werkgever hem binnen die termijn alsnog afzegt. De oproepkracht behoudt dan het recht op loon over de tijdstippen waarvoor hij was opgeroepen. Daarnaast moet een werkgever een oproepkracht na 12 maanden een aanbod doen voor een contract voor een vast aantal uren. Dit moet hetzelfde aantal uren zijn als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. Daardoor krijgen oproepkrachten, als ze langer als oproepkracht werkzaam zijn, kans op een contract met meer zekerheden.

In 2020 wordt een beleidsdoorlichting uitgevoerd op het beleidsartikel Arbeidsmarkt uit de SZW-begroting. Deze doorlichting zal inzicht verschaffen in de doeltreffendheid van het beleid ten aanzien van de arbeidsmarkt en het gezond en veilig werken. Tezamen met de feiten en signalen over de ontwikkelingen op deze beleidsterreinen zal ik bezien of en zo ja welke aanpassingen nodig zijn voor adequaat en toekomstbestendig beleid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees