

Reactie van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners

Inleiding

De brancheorganisatie NBBU heeft kennis genomen van het wetsvoorstel. Het doel van het voorstel is dat uitlener en inlener, ieder vanuit hun eigen rol, verantwoordelijkheid nemen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden van ter beschikking gestelde werknemers. Volgens de Memorie van toelichting ligt de focus van het wetsvoorstel op het goed werkgeverschap om zo de kwetsbare positie van de werknemer (veelal arbeidsmigrant) te verbeteren. Het voorstel zal ertoe moeten leiden dat minder ter beschikking gestelde werknemers een arbeidsongeval hebben.

De NBBU heeft grote twijfels of het wetsvoorstel zoals het nu voorligt, zal bijdragen tot minder arbeidsongevallen.

Belang veilige arbeidsomstandigheden

De NBBU onderschrijft het belang van veilige arbeidsomstandigheden van de ter beschikking gestelde arbeidskracht. De uitlener heeft als de formele werkgever alle redenen om op een verantwoordelijke en zorgvuldige manier om te gaan met de arbeidsomstandigheden van zijn werknemer. Hij heeft en voelt een verantwoordelijkheid jegens zijn werknemers en bovendien vormen arbeidsongevallen en ziekteverzuim risicofactoren. De uitlener heeft echter niet zelf de leiding over zijn werknemer en houdt geen toezicht op het werk, hij staat letterlijk op afstand.

De inlener wordt, als materieel werkgever zijnde, op basis van artikel 1 Arbeidsomstandighedenwet aangemerkt als werkgever. Dit sluit aan bij het arbeidsrecht, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek Boek 7. De inlener is de partij die de kennis, ervaring en het inzicht heeft over de bedrijfsactiviteiten en over hoe de werkzaamheden veilig uitgevoerd dienen te worden. De inlener heeft de arbeidsomstandigheden gecreëerd en op basis daarvan de beschrijvingen van risico's opgesteld.

De uitlener geleidt deze beschrijvingen door naar de werknemer. De uitlener heeft als formele werkgever doorgaans geen vergaande kennis over veiligheidsrisico's op de specifieke werkplek.

Initiatieven uitzendbranche

Om te bepalen hoe de uitlener binnen zijn beperkte mogelijkheden kan bijdragen tot een veiligere werkplek is de uitzendbranche reeds in gesprek met sectoren over de veiligheid van ingehuurd personeel op de werkplek. In de glastuinbouw leidde het overleg tussen LTO Nederland, Glastuinbouw Nederland, FNV, Stigas en Doorzaam (fonds van de uitzendbranche) tot de intentieverklaring uitzendkrachten werken veilig. Doel is het om met verschillende activiteiten de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten in de land- en tuinbouw te verbeteren.

De NBBU is ook in gesprek met partijen in de Bouw en Infra. Samen met Bouwend Nederland, Governance Code Veiligheid in de Bouw, de Aannemersfederatie, MKB Infra, Techniek

Nederland, ABU en Doorzaam wordt gewerkt aan het convenant “veiligheid inhuurpersoneel in de bouw”. Het doel van de samenwerking is te komen tot afspraken met alle ketenpartners in de Bouw- en technieksector, zodat het basisveiligheidsniveau, de taalvaardigheid en het vakmanschap van ingehuurd personeel op een acceptabel niveau is gegarandeerd voordat zij op projecten aan de slag gaan.

Op deze wijze probeert de uitzendbranche tot maatwerk afspraken te komen die recht doen aan ieders rol en verantwoordelijkheid.

Het wetsvoorstel

1. Vergewisplicht vóór aanvang van de werkzaamheden

Art 8 lid 6 wetsvoorstel bepaalt dat de uitlener voor aanvang van de werkzaamheden dient na te gaan *hoe* de inlener invulling heeft gegeven aan de “doeltreffende voorlichting” van de ingeleende werknemers. Volgens de Memorie van toelichting moet de voorlichting zijn afgestemd op de capaciteiten, de taal, kennis en ervaring van de werknemer. Het is voor de uitlener dus niet voldoende om na te gaan *dat* er is voorgelicht.

De NBBU begrijpt hieruit dat de formele werkgever dient te controleren of de materiële werkgever wel juiste invulling heeft gegeven aan artikel 8 eerste tot en met derde lid Arbeidsomstandighedenwet. Vervolgens dient deze controle per uitgeleende werknemer te gebeuren, de uitlener dient in een dossier gegevens vast te leggen waaruit blijkt dat hij zich heeft vergewist en dit gedurende twee jaar te bewaren.

De NBBU heeft de volgende bedenkingen bij dit voorstel:

- De uitlener krijgt een nieuwe verantwoordelijkheid erbij middels de vergewisplicht. De Memorie van toelichting noemt het een “aanscherping van de zorgplicht” maar feitelijk gaat het om een geheel nieuwe verantwoordelijkheid. Middels dit wetsvoorstel verschuiven taken en verantwoordelijkheden tussen de formele en materiële werkgever op een manier die afwijkt van de wijze hoe de driehoeksrelatie nu wettelijk is vormgegeven, zonder dat deze beleidskeuze is onderbouwd. Nu ligt de verantwoordelijkheid voor een veilige werkplek wettelijk bij de inlener, het is immers zijn bedrijf waar gewerkt wordt en hij is de materiële werkgever. Volgens het wetsvoorstel moet nu ook de uitlener zich gaan verdiepen in de veiligheid van de werkplek bij de inlener;
- Volgens de Memorie van toelichting dient *“de uitlener zelf ook enig begrip van de risico’s en de beheersmaatregelen moet hebben en/ of krijgen en hierop de inlener bevragen.”* Naarmate de werkzaamheden en werkomgeving complexer zijn (denk aan technische of specialistische beroepen) wordt een dergelijke plicht steeds lastiger in te vullen door de uitlener;
- Het is de NBBU onduidelijk hoe de uitlener dient te beoordelen of de werknemer de voorlichting van de inlener heeft begrepen. Dit is immers een subjectieve beoordeling;
- Het is totaal onduidelijk of de voorgestelde vergewisplicht doelmatig is, gaat deze nieuwe verantwoordelijkheid van de uitlener leiden tot minder arbeidsongevallen? De Memorie van toelichting lijkt dit aan te nemen maar het wordt niet onderbouwd;
- Een dergelijke vergewisplicht is voor uitleners een enorme administratieve lastenverzwaring omdat het per individuele arbeidskracht dient te gebeuren. De NBBU

- is van mening dat het niet proportioneel is een dergelijke plicht generiek op te nemen voor elke uitzendkracht als de focus ligt op arbeidsmigranten en risicosectoren;
- Bij voorkeur wordt in de wet verduidelijkt of benadrukt wie binnen de driehoeksrelatie welke verantwoordelijkheid heeft en wordt daar ook op toegezien, juist ook door de inlenende sectoren onder wiens leiding en toezicht wordt gewerkt en de publieke toezichthouder. Nu ontstaat er een overlap in verplichtingen die niet past bij ieders rol en verantwoordelijkheid;
 - Er lijkt sprake te zijn van een taakverschuiving, van de publieke toezichthouder naar de uitlener. Op basis van huidige wetgeving dient de publieke toezichthouder van de Arbeidsomstandighedenwet erop toe te zien dat de materiele werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

2. De doorgeleidingsplicht wordt uitgebreid met overzicht arbeidsongevallen van de afgelopen vijf jaar (art. 5 lid 5 sub b).

De NBBU wil hier opmerken dat uitzendkrachten reeds veel schriftelijke informatie krijgen van de uitlener, voorafgaand aan de ter beschikking stelling. Wij betwijfelen sterk of dit extra formulier, nu met het overzicht van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen bij de betreffende inlener, met de aard en datum van het ongeval, zal worden gelezen door de werknemer en vervolgens zal gaan zorgen voor minder arbeidsongevallen.

Als de verwachting is dat de doelmatigheid niet zo groot is wil de NBBU ervoor pleiten het voorstel niet toe te voegen. Misschien lijkt het een kleine extra inspanning voor de uitlener maar uiteindelijk gaat het om de opeenstapeling van (administratieve) lasten waar de uitleners in toenemende mate mee geconfronteerd worden.

In de praktijk zal de uitlener bovendien wederom geconfronteerd worden met inleners die geen weet hebben van hun verplichting en niet over het overzicht beschikken. De uitlener zal de inlener weliswaar ondersteunen bij het opstellen van het overzicht maar het maakt een dergelijke verplichting voor de uitlener complexer om uit te voeren.

3. Dubbele melding na een arbeidsongeval

Volgens het art. 9 lid 1 wetsvoorstel dient -naast de inlener- ook de uitlener een ernstig/dodelijk arbeidsongeval van de uitzendkracht te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

De NBBU heeft de volgende bedenkingen bij dit voorstel:

- De NBBU begrijpt dat er sprake is van ondermelding door inleners bij een arbeidsongeval maar deze ondermelding wordt niet opgelost door de meldplicht bij de NLA ook bij de uitlener neer te leggen;
- Als de inlener al niet meldt bij de is de kans klein dat hij het ongeval wel bij de uitlener meldt. Dit betekent dat arbeidsongevallen die wel gemeld worden bij de NLA dubbel gemeld gaan worden (door de inlener én door de uitlener) en dat arbeidsongevallen die niet gemeld worden ongemeld blijven.
- Het lijkt de NBBU effectiever om te stimuleren, beter voor te lichten of beter te handhaven met als doel dat inleners arbeidsongevallen beter gaan melden.

4. Na een arbeidsongeval vergewist de uitlener zich ervan dat de arbeidsplaats weer veilig genoeg is om te kunnen werken (artikel 5 lid 7 wetsvoorstel)

De NBBU vindt dit uitgangspunt passend bij het goed werkgeverschap van de uitlener maar vindt het voorstel onduidelijk, met name op welke wijze de uitlener zich moet vergewissen:

- *De inlener verschaft de benodigde inlichtingen.* Onduidelijk is hoe eng of ruim “benodigd” geïnterpreteerd dient te worden. Welke inlichtingen zijn voldoende?;
- De uitlener kan mee met het bedrijfsbezoek van de NLA op basis van art. 12a. Voorts stuurt de NLA afschriften van hun rapport naar de werknemer en volgens het voorstel nu ook aan uitlener. De vraag is of deze bepalingen zijn opgenomen in het kader van de vergewisplicht. Met andere woorden, heeft de uitlener dan voldaan aan zijn vergewisplicht?
- Wanneer is er sprake van “de betreffende arbeidsplaats”? Volgens de Memorie van Toelichting is dit, afhankelijk van de situatie, een geheel pand, unit, afdeling of deel ervan. De interpretatie van dit begrip is in de praktijk zeer belangrijk, zeker als het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden in een groot bedrijf. Volgens het voorstel kunnen er pas weer arbeidskrachten op de betreffende arbeidsplaats ter beschikking worden gesteld nadat de uitlener zich ervan heeft vergewist dat het weer veilig is. Om aan deze verplichting te kunnen voldoen dienen zowel inlener alsmede uitlener inzicht te hebben, hoe in hun situatie het begrip arbeidsplaats dient te worden uitgelegd;
- De uitlener dient een dossier aan te leggen waaruit blijkt op welke wijze hij heeft voldaan aan de vergewisplicht. Dit is weer een voorbeeld van een extra administratieve last die leidt tot de opeenstapeling van (administratieve) lasten, ook al is het hier beperkt tot de gevallen waarin een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. De NBBU wil ook hier de kritische vraag stellen wat de doelmatigheid ervan is.

5. Malafide werkgevers

De Memorie van Toelichting benoemt in paragraaf 2.5 dat het uitgangspunt voor de instrumentkeuze is dat malafide werkgevers stevig worden tegengewerkt. De NBBU ziet niet in hoe dit wetsvoorstel, waarin allerlei nieuwe (administratieve) lasten worden gestapeld bovenop alle andere verplichtingen die er zijn voor uitleners (en met de toekomstige wettelijke certificeringsplicht verwachten wij er nog veel meer), de malafide ondernemer gaat raken. Nieuwe verplichtingen van deze aard raken vooral de bonafide uitleners. Zonder adequate handhaving blijven malafide ondernemers onder de radar.

6. Conclusie

Op basis van bovenstaande is de NBBU, als belangenbehartiger van meer dan 1300 uitleners, van mening dat middels dit wetsvoorstel taken en verantwoordelijkheden tussen de formele en materiële werkgever verschuiven op een manier die afwijkt van de wijze hoe de driehoeksrelatie nu wettelijk is vormgegeven, zonder dat deze beleidskeuze tot afwijking is onderbouwd.

Wij hebben ernstige twijfels of dit wetsvoorstel gaat bijdragen aan veiligere arbeidsomstandigheden van ingeleende werknemers.

Het wetsvoorstel leidt tot grote (administratieve) lasten waarvan nog onduidelijk is of uitleners eraan kunnen voldoen.

Maatwerkgerichte aanpak in samenwerking met sectoren, zoals in de tuinbouw en de bouw, lijken effectiever om tot veiligere arbeidsomstandigheden te komen. De NBBU vraagt dan ook om ruimte om deze pilots uit te voeren en eventueel uit te breiden naar overige sectoren.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van ruim 1300 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst