



## **Reactie op internetconsultatie van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN over het wetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners**

---

### **Strekking van het wetsvoorstel**

Met het wetsvoorstel wordt de *Arbeidsomstandighedenwet* gewijzigd. Door de wijziging komt er meer aandacht voor de arbeidsomstandigheden van de uitgeleende werknemer. In het kader van goed werkgeverschap krijgen zowel de uitlener als de inlener beide nadrukkelijker de verantwoordelijkheid en de zorgplicht voor uitgeleende werknemers, waaronder ook arbeidsmigranten. Door het wetsvoorstel wordt beoogd dat ook het uitzendbureau ernstige en dodelijke arbeidsongevallen van haar uitgeleende werknemers moet gaan melden. Daarnaast is het uitzendbureau verplicht om na een bedrijfsongeval te controleren of er voldoende maatregelen zijn genomen zodat de werknemer weer veilig aan het werk kan. De voorgestelde maatregelen moeten ook de ondermelding van ongevallen, waarbij uitgeleende werknemers betrokken zijn, tegengaan.

### **Inhoud van het wetsvoorstel**

Het wetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners heeft als doel om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren voor uitzendkrachten (uitgeleende werknemers). Het wetsvoorstel verplicht uitzendbureaus ernstige en dodelijke arbeidsongevallen van haar uitgeleende werknemers te melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Daarnaast is het uitzendbureau verplicht om na een bedrijfsongeval te controleren of er voldoende maatregelen zijn genomen zodat de werknemer weer veilig aan het werk kan. Het wetsvoorstel is niet beperkt tot uitzendbureaus, maar betreft iedere vorm van terbeschikkingstelling van arbeid, zoals payroll, detachering en stages en bij bemiddelingsplatforms en andere bemiddelende organisaties voor zzp'ers.

Het wetsvoorstel komt voort uit de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Het uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat bonafide werkgevers de ruimte houden om te ondernemen, werkgevers die de grenzen van de regelgeving opzoeken worden tegengehouden en malafide werkgevers worden tegengewerkt.

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN willen hierbij het volgende opmerken.

### **Betere bescherming arbeidsmigranten**

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN onderschrijven, dat alle werkenden dus ook uitzendkrachten en arbeidsmigranten een veilige en gezonde werkplek hebben en goed moeten worden beschermd. Schrijnende situaties zijn vaak het gevolg van een giftige cocktail van overtredingen van de Arbeidstijdenwet, identiteitsfraude en Arbeidsomstandighedenwet. Het voorkomen ervan vraagt om een samenhangend en effectief toezicht van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) vooraf en wanneer de overtredingen zich hebben voorgedaan om handhavingsmaatregelen om de overtredingen te kunnen sanctioneren en herhaling te voorkomen.

Het voorliggende wetsvoorstel beoogt bij te dragen aan een veilige(re) werkomgeving voor uitzendkrachten, maar de vraag is of hiervoor de juiste middelen worden ingezet. Het wetsvoorstel zet in onze ogen onnodig in op verzwaring van administratieve en uitvoeringslasten voor bonafide inleners en uitleners als middel om de preventie van arbeidsongevallen van uitzendkrachten te verbeteren en in het bijzonder waar het arbeidsmigranten betreft. Naleving van wat in de Arbeidsomstandighedenwet is geregeld, kan bijdragen om de aan dit wetsvoorstel ten grondslag liggende problemen van onder andere arbeidsmigranten gericht te voorkomen door te focussen op waar problemen zich voordoen te beboeten en herhaling te voorkomen.

### **Het melden van ernstige en dodelijke arbeidsongevallen**

Als de uitlener werknemers ter beschikking stelt aan de inlener heeft dit tot gevolg, dat de inlener op grond van de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever van de uitzendkracht. Dit betekent, dat de inlener, als werkgever, verantwoordelijk is voor naleving van alle regels uit de Arbeidsomstandighedenwet voor zowel zijn eigen werknemers als voor de uitzendkrachten die werkzaam zijn in het bedrijf. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht de inlener als werkgever onder meer om ernstige en dodelijke arbeidsongevallen te melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie.

### **Preventie van het arbeidsongeval loont meer dan melding achteraf**

Inlener en uitzendbureau zijn in beginsel arbeidsrechtelijk aansprakelijk bij een arbeidsongeval, tenzij zij aantonen, dat zij al die maatregelen hebben genomen die redelijkerwijs noodzakelijk waren om het ongeval te voorkomen. Op de inlener rust op grond van de Arbeidsomstandighedenwet de verantwoordelijkheid om aan het uitzendbureau én aan de ingeleende uitzendkracht alle informatie en instructies te geven, gelijk het uitzendbureau verantwoordelijk is voor het opvragen van alle van de voor de werkplek vereiste informatie bij de inlener. Arbeidsongevallen kunnen worden voorkomen door het in acht nemen van de wettelijk vereiste zorgplicht. Dat betekent, dat informatie en instructies op een voor de ingeleende werknemer begrijpelijke en duidelijke wijze moeten worden gegeven. Dit is in het bijzonder van belang voor arbeidsmigranten die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen waardoor het werken met beeldtaal en/of pictogrammen veel meer effect heeft. Het melden van een arbeidsongeval door de uitlener wanneer dat ongeval heeft plaatsgevonden gaat uit van een beoordeling achteraf, terwijl preventie door beoordeling vooraf eerder tot het voorkomen van arbeidsongevallen zal leiden. Het toezicht door de NLA op de beoordeling vooraf via bijvoorbeeld de RI&E moet prioriteit zijn.

### **Dubbele melding ernstige en dodelijke arbeidsongevallen**

Naast de wettelijke verplichting voor de inlener, als werkgever, om een ernstig of dodelijk arbeidsongeval van een ingeleende werknemer te melden aan de NLA wordt ook de uitlener, het uitzendbureau, wettelijk verplicht een ernstig of dodelijk arbeidsongeval van de uitgeleende werknemer aan de NLA te melden. Als motivering wordt gesteld, dat uitzendbureaus vaak tekortschieten in hun zorg voor de werknemer. Die aanname wordt niet, dan wel onvoldoende onderbouwd. Veelal zal het hier gaan om malafide uitzendbedrijven. Vraag is of deze zich zullen houden aan de voorgestelde meldingsplicht. Verder wordt voorbijgegaan aan de hieruit voortvloeiende lastendruk voor bonafide uitzendbedrijven, waarbij met name de uitvoeringslast zwaar weegt.

### **Lastendruk onnodig verzwaard en regeldruk en uitvoeringslasten onderschat**

Het wetsvoorstel verplicht het uitzendbureau of uitlener de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) bij de inlenende werkgever op te vragen en te beoordelen. Weliswaar wordt gesteld, dat het geenszins de bedoeling is, dat de uitlener de RI&E beoordeelt, omdat die beoordeling is voorbehouden aan de toezichthouder, maar de verplichting tot het delen van de voor de functie relevante onderdelen van de RI&E kan toch moeilijk anders worden begrepen, dan dat het uitzendbureau of uitlener zich een oordeel moet vormen over die bepalingen in de RI&E, of anders gezegd of een risico wel goed is afgedekt in de RI&E. Het is de primaire verantwoordelijkheid van de inlenende werkgever om een getoetste RI&E te hebben. De SER adviseert in haar advies over Arbovisie 2040, dat werkgevers bij de NLA melden, dat zij beschikken over een RI&E. Waar de Arbeidsomstandighedenwet de beoordeling van een RI&E aan kerndeskundigen overlaat, is het onnodig en niet effectief de beoordeling ervan over te laten doen door het uitzendbureau.

Daarnaast wordt de inlener ook verplicht aan het uitzendbureau een geanoniseerd overzicht te geven van de arbeidsongevallen, die de afgelopen vijf jaren op de arbeidsplaats hebben plaatsgevonden. Dat overzicht zou aanleiding kunnen zijn om de betrokken werkgever, als inlener, te mijden. Onnodig en onjuist wordt hierbij voorbijgegaan aan de aard van het arbeidsongeval en de door de inlener getroffen maatregelen, die vervolgens tot het voorkomen van arbeidsongevallen moeten leiden. Ook wordt een opvolgende inlenende werkgever onnodig en onjuist als werkgever beschouwd onder wiens verantwoordelijkheid arbeidsongevallen hebben plaatsgevonden. Tenslotte wordt voorgeschreven dat en op welke wijze, de werkgever (uitzender of inlener) aan dossieropbouw moeten doen. Zo moet de uitlener per uitgeleende werknemer een dossier aanleggen waaruit blijkt dat hij voor aanvang van de werkzaamheden bij de inlener navraag heeft gedaan over de voorlichting en instructies met betrekking tot de veiligheid. Daarnaast moet hij in dit dossier ook de RI&E en een overzicht van arbeidsongevallen over de laatste vijf jaar opnemen.

Met name kleinere bedrijven worden disproportioneel getroffen door deze extra administratieve verplichtingen en uitvoeringslasten.

### **Tenslotte**

Met name kleinere bedrijven worden disproportioneel getroffen door deze extra zware administratieve verplichtingen en uitvoeringslasten. Het wetsvoorstel gaat er ten slotte ten onrechte van uit dat malafide uitleners of uitzendbureaus die zich nu niet houden aan wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsrecht, arbeidstijden en arbeidsomstandigheden, zich straks wel aan de voorgestelde meldingsplicht zullen houden.