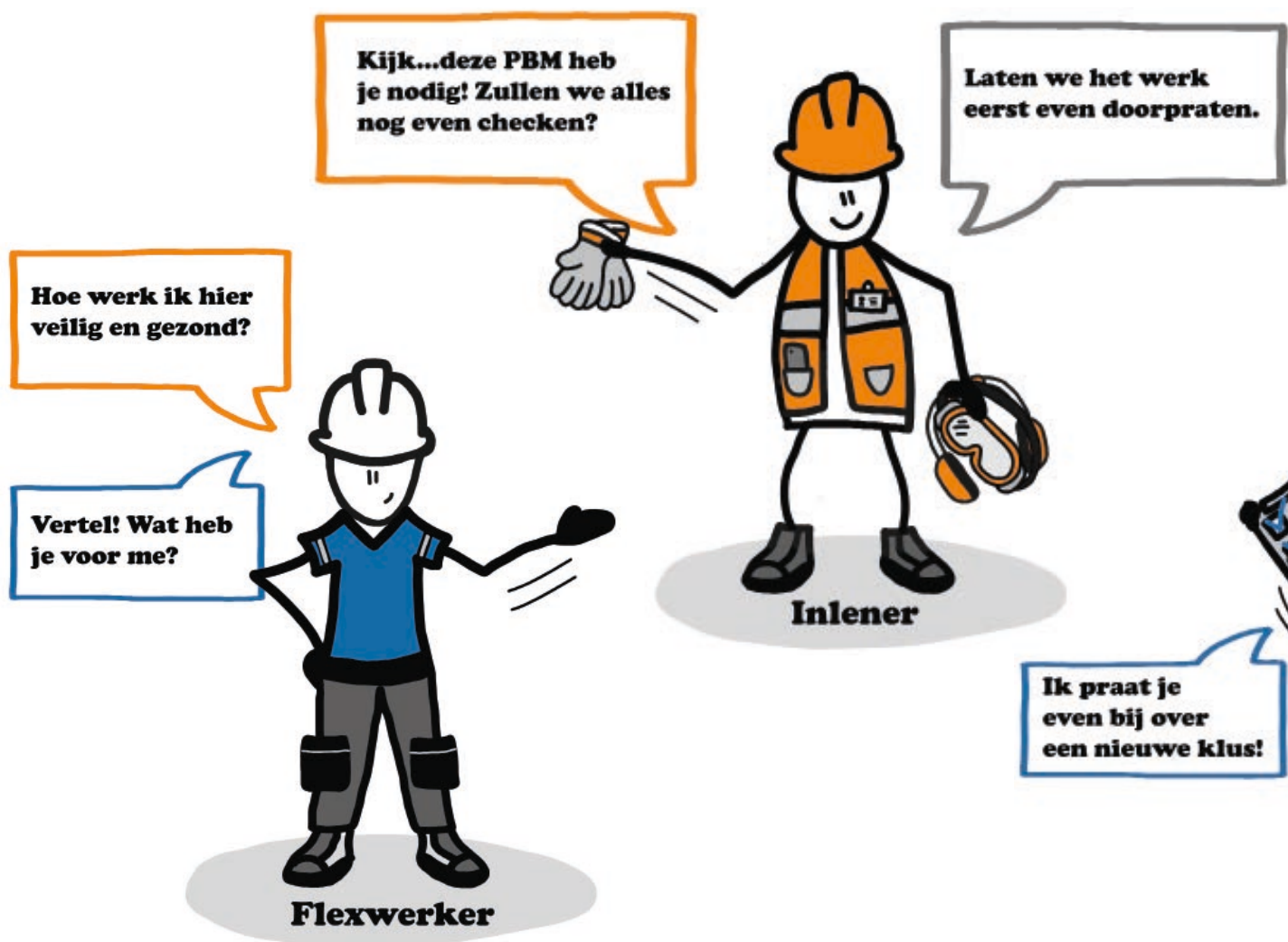


## Flexwerkers en PBM, hoe zit het?

# Ongelijke monniken,

Flexwerkers werken vaker in risicovolle situaties. Dit leidt tot ongevallen en ziekte en dat kan niet de bedoeling zijn in onze 'welvaartsmaatschappij'. Waar let je op bij PBM verstrekken aan flexwerkers en de voorlichting en instructie daarover? Dit artikel biedt een pragmatische aanpak aan de hand van de wet.

tekst Adri Frijters



# gelijke kappen

**E**en flexibele schil is er om wisselingen in de productie op te vangen. Dit is sinds mensenheugenis een geaccepteerde methode om de productie ongestoord te laten verlopen. Met een flexibele schil kan een bedrijf inspelen op de wisselende vraag van opdrachtgevers. Ook in geval van ziekte van vaste medewerkers kan met flexwerkers de productie op niveau blijven zonder de werkdruk onnodig op te voeren. Zo is duur overwerk te voorkomen.

De uitgebreide inzet van flexwerkers vraagt meer kennis van de wederzijdse verplichtingen om veilig en gezond werken mogelijk te maken. Want wie moet hen PBM verstrekken en voorlichting en instructie daarover geven?

Flexwerkers zijn vaak kort op de arbeidsplaats, wisselen frequent van werkplek en doen vaak het minst veilige werk. Dat maakt het effectief geven van goede voorlichting en het verstrekken van de juiste PBM nog belangrijker.

Vanuit de Arbeidsomstandighedenwet is het inlenend bedrijf verantwoordelijk voor het nemen van beschermende maatregelen. Voor de flexwerker is het inlenend bedrijf de werkgever als het gaat om de arbeidsomstandigheden (zie figuur 1).

## Arbowet

De Arbeidsomstandighedenwet of Arbowet regelt de veiligheid en gezondheid in de werksituatie door opdrachten meer te leggen bij werkgevers en werknemers.

In artikel 1 staan de definities voor werkgever en werknemer. Dat gaat uit van een gezagsverhouding. Dit betekent dat de inlener de werkgever is en niet het uitzendbureau (de uitlener). In artikel 3 gaat de wetgever vervolgens in op het arbobeleid dat de werkgever, het inlenend bedrijf, moet voeren. Hierin staat onder meer dat de werkgever de arbeidshygiënische strategie moet volgen bij het nemen van maatregelen voor veilig en gezond werken. Dit betekent: als eerste het gevaar weg nemen bij de bron en pas in de laatste plaats overgaan tot het versterken van PBM.

De wet stelt in artikel 5 dat de werkgever zijn risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) schriftelijk moet vastleggen. Omdat de processen en gevaren in veel bedrijven niet heel erg variëren, zijn de specifieke RI&E's hierin opgenomen. Deze specifieke RI&E's worden gewoonlijk aangeduid als Taak Risico Analyse of TRA. Lid 5 van dit artikel is relevant omdat bedrijven hierin wordt gevraagd de TRA's met maatregelen over te dragen aan de uitlenende organisatie (oftewel het uitzendbureau). Het doel hiervan is dat de uitlenende organisatie beoordeelt of de werknemers niet worden blootgesteld aan onacceptabele gevaren. En ook dat de uitlenende organisatie de in te zetten werknemer instrueert en voorbereidt op het werk.

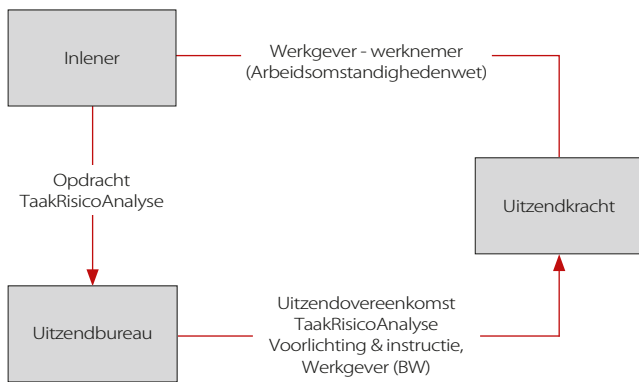
Als de TRA al wordt gemaakt, is die over het algemeen gebaseerd op de te verwachten situatie en het geplande proces. De praktijk wijkt hier echter vaak vanaf. De TRA moet hierop worden aangepast. Praktisch gezien betekent dit dat het inlenend bedrijf in nagenoeg alle gevallen de actuele taakinstructie kort voor het uitvoeren van de taken moet geven of moet herhalen. In lid 6 van artikel 5 ten slotte staat dat alle werknemers kennis moeten kunnen nemen van de RI&E. Dit betekent dat ook de inleenkrachten deze gelegenheid moeten krijgen. Artikel 8 is een vervolg op artikel 5, lid 6, waarin de werkgever wordt verplicht de medewerkers in de gelegenheid te stellen kennis te nemen van de RI&E. In lid 3 staan PBM met name genoemd als een onderwerp waarover voorlichting en onderlicht moet plaatsvinden. In lid 4 ten slotte stelt de wetgever dat de werkgever toezicht moet houden op het juiste gebruik van de PBM.

**Wat is de bedoeling en welke risico's komen daarbij kijken?**

**Risico's acceptabel? Kandidaat geschikt voor de klus? Check!**

**Uitlener**

**MV Communicatie**



Figuur 1: Betrokken partijen en hun rollen: wie doet wat?

Vanwege de afwijkingen tussen het geplande proces en de werkelijkheid moet de werkgever kort voor het uitvoeren van de taak actuele instructie geven. Een toolbox of voorlichting en instructie-bijeenkomst heeft bij voorkeur de vorm van een dialoog. Want waarschijnlijk brengt de flexwerker ook eigen ervaring en kennis mee. Bovendien beklijft de informatie uit een dialoog beter. De bijeenkomst voor voorlichting en instructie kan dus het best een gesprek zijn waarin werknemers en flexwerkers worden uitgedaagd na te denken over de te verrichten werkzaamheden, de gevaren die het werk met zich meebrengt en de manier waarop iedereen de gevaren zo klein mogelijk kan houden. Een hogere acceptatie van de afspraken over veilig en gezond werken maakt het toezicht eenvoudiger. De verplichtingen van de werknemer staan genoemd in artikel 11. Hierdoor kan ook het sanctiebeleid op de inleners van toepassing worden verklaard. Een sanctiebeleid dat in het verlengde ligt van het overleg over taakuitvoering en PBM-gebruik, kan op begrip rekenen.

Artikel 44 stelt dat de kosten van de wet niet op werknemers mogen worden verhaald. Dit betekent dat de werkgever de kosten van de PBM niet mag doorberekenen aan de flexwerker.

## Arbobesluit

Het Arbeidsomstandighedenbesluit specificereert de artikelen uit de Arbowet. PBM komen in veel artikelen aan de orde. Daarbij gaat het bijvoorbeeld over de juiste keuze maken. De relevantste artikelen noem ik even.

De definitie in artikel 1 lid 4 stelt dat een PBM een uitrustingsstuk is dat werknemers dragen of vasthouden om zich te beschermen tegen gevaren. Dit is identiek aan wat we normaal gesproken in de praktijk onder PBM verstaan. Artikel 1.36 (afdeling 8) gaat nader in op de bijzondere positie van jeugdigen. In dit artikel staat dat werkgevers met een aantal zaken rekening moeten houden bij het geven van taken aan jeugdigen. Bijvoorbeeld met hun gebrek aan werkervaring, hun onvermogen gevaren goed in te schatten of hun onvoltooide geestelijke en lichamelijke ontwikkeling. Dit heeft consequenties voor het soort werk dat werkgevers jeugdige flexwerkers als vakantiewerkers en scholieren kunnen laten verrichten. Ook betekent het dat werkgevers bij de keuze van PBM rekening moeten houden met bijvoorbeeld de pasvorm voor jeugdigen. Bij het overleg vooraf met het uitlenend bedrijf is het verstandig hier al aandacht aan te schenken. In artikel 4.4 staat een uitleg van de arbeidshygiënische strate-

gie. Die aanpak moeten werkgevers volgens de Arbowet toepassen bij het plannen van alle beheersmaatregelen. De uitwerking onder 4.4 is te zien als een generiek toepasbare uitleg van Arbowet artikel 3.b. In artikel 4.4 lid 6 valt te lezen dat het dragen van PBM moet worden beperkt tot de strikt noodzakelijke momenten. Dit staat op gespannen voet met de huisregels van veel bedrijven die het gebruik van PBM standaard vereisen. PBM dragen is in deze generieke regels niet gekoppeld aan de aanwezigheid van gevaar. Zoals we allemaal zelf hebben ervaren, is het dragen van PBM ongemakkelijk. Als dan ook nog de urgentie voor het dragen ontbreekt, is het niet vreemd dat mensen morren. Bovendien voorkomt een PBM geen ongeval. Of ze moeten bedoelen dat de gestrikte veter in veiligheidsschoenen voorkomen dat iemand struikelt. Een generieke regel als 'altijd een bril, helm, hoge schoenen, hoge zichtbaarheidsvest en handschoenen' leidt tot verbazing en onbegrip bij eigen werknemers én flexwerkers. In hoofdstuk 8 staat dat PBM moeten voldoen aan de Warenwet. Daarnaast moeten zij voldoende bescherming bieden tegen de gevaren waaraan de werknemer staat blootgesteld. Verder moeten de PBM ergonomisch zijn afgestemd op de individuele drager. In artikel 9.3 staat dat medewerkers verplicht zijn om de PBM volgens voorschrift te gebruiken.

## In het kort

- » Uit de Arbowet en het Arbobesluit blijkt dat de begrippen werkgever en werknemer anders zijn dan we vaak denken.
- » De werkgever, de inlener, is verantwoordelijk voor de juiste PBM. En juiste betekent hier: PBM die de impact van het gevaar op het lichaam wegnemen.
- » De werkgever is verantwoordelijk voor de verstrekking van PBM. De werknemer is verantwoordelijk voor gebruik en onderhoud van de PBM zoals afgesproken. Dit geldt voor zowel de eigen werknemers als voor flexwerkers. Concreet betekent dit dat de regels voor het verstrekken, gebruiken en onderhouden van PBM net zo gelden voor de flexwerkers als voor de eigen medewerkers.
- » Verstrekking, voorlichting en instructie: de situatie waarin de inlener voorlichting en instructie verzorgt en ook de PBM verstrekt, biedt de grootste kans dat de flexwerker de juiste informatie krijgt en er doeltreffende PBM aanwezig zijn en ook worden gebruikt. Bovendien is deze wijze van verstrekken te borgen en beheersbaar voor de verantwoordelijke werkgever (inlener).
- » Indien de levensduur van de PBM langer is dan de inzetduur van de inleenkracht, is het een overweging waard om de PBM te verrekenen met de uitzendorganisatie. Het is echter wel zaak dit 'waterdicht' in het contract te regelen. Met deze aanpak wordt de uitlener gestimuleerd om zo veel mogelijk, per bedrijf, een vaste pool inleenkrachten beschikbaar te hebben.
- » De kosten van PBM mogen niet ten laste komen van de werknemer, hiervoor is de werkgever verantwoordelijk.

Meer informatie over flexwerkers en PBM is te vinden op <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/flexwerk-en-arbo>. ◀

**Adri C.P. Frijters** is Consultant bij A3-A, [www.a3-a.nl](http://www.a3-a.nl).