

Tijdelijke medewerkers en arbeidsomstandigheden

Arbo voor allen

Het aantal tijdelijke arbeidskrachten in Nederlandse organisaties neemt in snel tempo toe. De or moet toetsen of er bij het arbo-beleid en de risico-inventarisatie voldoende aandacht wordt besteed aan deze groep werknemers. Hoe kan de or tijdelijke medewerkers betrekken bij de medezeggenschap en proactief invloed uitoefenen op het arbobeleid?

Door Simon Troost

- **Arbo-aandachtspunten**
- **Ook achterban**
- **Frisse input**

De werkgever is op grond van de Arbowet verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van zijn medewerkers, ongeacht de contractvorm. Een vaste medewerker heeft dus recht op hetzelfde beschermingsniveau als een tijdelijke inleenkracht. Afhankelijk van het type organisatie kan het aantal tijdelijke medewerkers (inclusief contracten voor bepaalde tijd) oplopen tot veertig procent van het totale personeelsbestand.

In de ondernemingsraad is doorgaans weinig te merken van het grote aantal tijdelijke arbeidskrachten binnen de organisatie. Or-leden worden meestal gekozen uit medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tijdelijke medewerkers kunnen daarom geen rechtstreekse invloed uitoefenen op het bedrijfs- en arbobeleid. Wat het arbobeleid betreft heeft de or op basis van artikel 27 van de WOR instemmingsrecht op regelingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, re-integratie en verzuim. Verder draagt artikel 28 de or specifiek op om toe te zien op goede arbeidsomstandigheden, werkoverleg te stimuleren en discriminatie te voorkomen.

Seksuele intimidatie

Een eerste thema waar de or zich mee zou kunnen bezighouden is psychosociale arbeidsbelasting, waaronder seksuele intimidatie. Volgens de Arbowet moet er een beleid worden gevoerd om dit bij alle medewerkers

in de organisatie te voorkomen. Vrouwen met een tijdelijk contract lopen vaak meer kans om slachtoffer te worden van seksuele intimidatie door collega's, leidinggevenden of klanten. Gevolgen zijn fysieke en psychische klachten (depressie, burnout) maar ook een grotere kans op ongevallen. Check als or of tijdelijke medewerkers op de hoogte zijn van de geldende regels en procedures, of ze weten wie de vertrouwenspersonen zijn en of ze met hen ook op een laagdrempelige manier een afspraak kunnen maken. Vaak is het voor tijdelijke medewerkers lastig om er even een half uurtje tussenuit te gaan zonder een geldige reden op te geven. Dring er bij de directie op aan dat bij de introductie van tijdelijke medewerkers extra aandacht wordt besteed aan de regels met betrekking tot seksuele intimidatie en de sancties bij overtreding. Communiceer als or naar de achterban dat seksuele intimidatie, agressie, discriminatie en geweld in welke vorm dan ook in het bedrijf nooit getolereerd worden en dat de or ook achter dit beleid staat.

Specifieke risico's

Een tweede belangrijk arbothema voor de or is het inwerken van uitzendkrachten. Even het uitzendbureau bellen voor 'extra handjes' is bij veel bedrijven normaal, maar het

blijkt dat de kans op een (dodelijk) ongeval bij uitzendkrachten groter is dan bij vaste medewerkers. Dit komt door de arbeidsrechtelijke positie van de uitzendkrachten en het feit dat ze vaak voor korte periodes worden ingezet. Arbeidsrechtelijk is de uitzendkracht in dienst van het uitzendbureau, maar het management van de inlenende organisatie geeft feitelijk leiding en houdt toezicht op het werk. Volgens de Arbowet is de inlenende organisatie dan verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en hoort deze de specifieke risico's en kenmerken van de werkplek te kennen. Deze moeten samen met de bijbehorende beschermingsmiddelen worden vastgelegd in het 'arbodocument' dat de uitzendkracht voorafgaand aan de feitelijke tewerkstelling via het uitzendbureau hoort te krijgen. Goed inwerken is juist bij uitzendkrachten erg belangrijk. Ga er, met name bij vakspecialisten, niet te snel van uit dat ze de regels wel kennen en dus geen uitleg meer nodig hebben. Behalve functiespecifieke informatie moet er uitgebreid ingaan worden op de algemene veiligheidsinformatie binnen het bedrijf.

Schijnzekerheid

Naast veiligheid zijn er nog andere arbo-thema's waarop de or zich kan richten, zoals het geven van duidelijkheid over de arbeidskansen binnen de organisatie op langere termijn. Veel tijdelijke medewerkers zouden liever een vaste baan hebben, met name mensen met een lage opleiding, een moeilijke arbeidsmarktpositie of een lage sociale status. Het steeds opnieuw zoeken

van werk geeft onrust en kost energie die niet aan het huidige werk besteed kan worden. Daarbij kan er schijnzekerheid ontstaan als er een vast dienstverband

Ga er niet te snel van uit dat ze de regels wel zullen kennen

wordt beloofd 'bij gebleken geschiktheid' aan het einde van de contractduur. Het krijgen van een nieuw tijdelijk contract in plaats van het begeerde vaste dienstverband kan leiden tot teleurstelling, verminderde inzet, extra zoekgedrag en verzuim. Eerlijkheid bij aanvang van het werk over de toekomstmogelijkheden van de medewerker in de organisatie voorkomt onrust. Bespreek



als ondernemingsraad met de bestuurder het wervingsbeleid: welke richtlijnen worden er gehanteerd bij het aanbieden van een vast arbeidscontract en hoe gaat men om met het opnieuw verlengen van tijdelijke contracten?

Onbillijke behandeling

Voor de ene werknemer is het werken in een tijdelijke dienstverband een bron van inspiratie en voor de andere een bron van stress. Dit kan in een aantal gevallen leiden tot verzuim en soms tot burnout. Medewerkers van wie een contract voor bepaalde tijd wederom in een contract voor bepaalde tijd wordt omgezet, kunnen zich achtergesteld gaan voelen bij hun collega's met een vast contract. Het gevoel onbillijk te zijn behandeld en er niet echt bij te horen kan de klachten verergeren. Door een reëel toekomstbeeld te schetsen en de desbetreffende werknemer bij alle activiteiten te betrekken, kan de ernst van het probleem worden verminderd. Het vergroten van autonomie kan met name voor medewerkers met een routinematige functie een oplossing zijn. De or kan op grond van de Arbowet invloed uitoefenen op de arbeidsomstandigheden van alle medewerkers. Wees kritisch als het gaat om de functie-inhoud van met name de medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Beschouw deze groep ook als achterban en betrek ze bij zaken die in de organisatie spelen.

Wezenlijke betekenis

Veel onderwerpen die tijdens de or- en overlegvergadering besproken worden zijn vooral van invloed op de medewerkers met een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Uitzondering hierop zijn de onderwerpen die te maken hebben met arbeidsomstandigheden: deze raken elke medewerker in de organisatie, ongeacht de arbeidsrelatie. Stel jezelf als or eens de vraag hoe je ingeleende medewerkers kunt betrekken bij arbogerelateerde onderwerpen. Hun input kan van wezenlijke betekenis zijn bij het meedenken over en kritisch toetsen van het gevoerde arbobeleid. Juist de 'frisse blik van buiten' kan verhelderend werken en bedrijfsblindheid helpen voor-

De 'frisse blik van buiten' kan bedrijfsblindheid helpen voorkomen

komen. Tijdelijke medewerkers kunnen door hun ervaring bij andere bedrijven met verrassende oplossingen komen als het gaat om acties uit de risico-inventarisatie en -evaluatie. Als de or een VGWM-commissie heeft, bespreek dan de mogelijkheid om tijdelijke arbeidskrachten bij deze commissie te betrekken. Mocht dit niet haalbaar zijn, dan is een goed alternatief om regelmatig langs te lopen en de meningen te peilen.

Simon Troost werkt voor AdviceSelect.

Tips voor de or

- Meten is weten: hoe is de verhouding tussen vast en flexibel personeel en om wat voor soort contracten gaat het? Vraag ook naar gegevens over instroom en uitstroom. Zijn deze getallen reden tot aanvullende vragen of opmerkingen?
- Wordt er in de organisatie reeds met een arbodocument gewerkt en zo ja, krijgt de uitzendkracht dit voor aanvang van de werkzaamheden via het uitzendbureau uitgereikt?
- Is er een systeem om, juist kort na aanvang van het werk, de prestaties van uitzendkrachten te evalueren en wordt er dan ook kritisch gekeken naar risicozoekend gedrag?
- Hoe gaat de organisatie om met het inwerken van tijdelijke medewerkers? Is er een standaard-inwerkprocedure en wordt die ook regelmatig geëvalueerd?
- Toets bij het bespreken van de risico-inventarisatie en -evaluatie of er aandacht wordt besteed aan tijdelijke werknemers en hun specifieke arborisico's.
- Tijdelijke of ingehuurd medewerkers kunnen van grote waarde zijn voor de or als het gaat om het uitoefenen van invloed op het arbobeleid. Kijk eens hoe je ze bij dit proces kunt betrekken.
- Veel ondernemingsraden nemen uit praktische overwegingen in het reglement op dat alleen medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst zich verkiesbaar kunnen stellen. Heroverweeg deze keuze eens om te voorkomen dat een belangrijke groep wordt uitgesloten van de medezeggenschap.