

Full paper

Arbeidsongevallen onder werknemers: uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie vergeleken

Linda Fernandez Beiro¹ en Astrid Pleijers¹

Trefwoorden: arbeidsongeval, uitzendkrachten, werknemers met vaste arbeidsrelatie

Samenvatting

Uit onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie (2018) blijkt dat het aandeel uitzendkrachten dat betrokken is bij een arbeidsongeval in de periode 2012-2017 is toegenomen. In dit artikel is op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onderzocht of uitzendkrachten vaker te maken hebben met een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie. Tevens is onderzocht of het type arbeidsongeval tussen deze groepen verschilt. Eerder onderzoek hiernaar laat uiteenlopende resultaten zien. Om deze vragen te beantwoorden zijn er beschrijvende en multivariate analyses uitgevoerd. Uit de analyses blijkt dat uitzendkrachten ook na correctie voor een aantal persoons- en werkkenmerken een hogere kans op een arbeidsongeval hebben dan vaste werknemers. Qua verzuimduur verschillen uitzendkrachten alleen significant van oproep- of invalkrachten. Daarnaast verschillen uitzendkrachten van vaste werknemers voor wat betreft de oorzaken van een arbeidsongeval en het soort letsel als gevolg daarvan.

Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een hoge mate van flexibilisering, de flexibelste van Noord-Europa (Kremer, Went, & Knottnerus, 2017), dat wil zeggen dat er steeds meer mensen op de arbeidsmarkt zijn met een flexibele arbeidsrelatie. Tot 2019 steeg het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie jarenlang, om vervolgens in 2019 en 2020 te dalen. In 2020 waren er ruim 2,5 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie; in 2013 waren dat er iets minder (bijna 2,5 miljoen). Het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie is daarentegen lange tijd gedaald maar tussen 2015 en 2020 weer gestegen: van 4,6 miljoen in 2015 naar 5,2 miljoen in 2020 (CBS Statline; TNO Flexbarometer). Wereldwijd is het aantal personen met een flexibele arbeidsrelatie eveneens toegenomen (bijvoorbeeld Picchio & Van Ours, 2016; Hintikka, 2011; Garcia-Serrano et al., 2010). De verwachting is dat de arbeidsmarkt in de komende jaren nog flexibeler wordt (Verbiest, Goudswaard, & van Wijk, 2014). Het aantal uitzendkrachten, dat ook een

Abstract

Research by the Dutch Labour Inspectorate (2018) shows that the proportion of temporary agency workers involved in an accident at work increased in the period 2012-2017. This article examined, based on data from the National Survey of Working Conditions, whether temporary agency workers are more likely to be involved in an accident at work with absence than employees with a different type of employment relationship. It was also investigated whether the type of accidents differs between these groups. Earlier research into this shows divergent results. Descriptive and multivariate analyses were conducted to answer these questions. The analyses show that after correction for a number of personal and work characteristics, temporary agency workers still have a higher risk of having an accident at work with absence than permanent employees. With regard to the duration of absenteeism, temporary agency workers only differ significantly from stand-by or temporary agency workers. Moreover, temporary workers differ from permanent employees with regard to causes and consequences of an accident at work.

flexibele arbeidsrelatie heeft, nam toe van 339 duizend in 2013 naar 441 duizend in 2018. Daarna daalde dit aantal naar 343 duizend in 2020 (CBS StatLine).

Uit diverse onderzoeken blijkt dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie meer risico lopen op een arbeidsongeval (Lammers et al., 2019; Berkhout et al., 2015; Fernandez Beiro et al., 2019; Van der Zwaan & Hooftman, 2017). Binnen de groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie vormen de uitzendkrachten een bijzondere groep. Allereerst is het een duidelijk te onderscheiden groep binnen de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie: in 2020 waren 343 duizend personen van de 2,5 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie uitzendkracht (CBS Statline). Daarnaast hebben zij een kwetsbare positie, omdat ze te maken hebben met twee partijen die verantwoordelijk zijn voor hun veiligheid: het uitzendbureau waar ze in dienst zijn en de inlener waar ze werkzaam zijn (Arboportaal, z.d.).

¹ Centraal Bureau voor de Statistiek

Correspondentieadres:

Dr. A. Pleijers, Centraal Bureau voor de Statistiek, Sector SAL/Team SAD, 3C-gang, Postbus 4481, 6401 JZ Heerlen.

Email: a.pleijers@cbs.nl

Fernandez Beiro et al. (2019) laten zien dat 3,5 procent van de uitzendkrachten in 2017 te maken heeft gehad met een ongeval tijdens het werk dat leidde tot minimaal één dag verzuim, terwijl dit onder werknemers met een vaste arbeidsrelatie 1,5 procent was. Bovendien bleek het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie dat een arbeidsongeval met verzuim heeft gehad sinds 2015 te zijn gestegen, vooral onder uitzendkrachten. Na verschijning van de Staat van de Arbeidsveiligheid van de Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen Inspectie SZW)(2018), waaruit blijkt dat het aandeel uitzendkrachten dat betrokken is bij een arbeidsongeval in de periode 2012-2017 toenam, kreeg het onderwerp veel beleidsmatige aandacht.

Een rapport van het RIVM (Lammers et al., 2019) beschrijft een onderzoek waarin oorzaken van arbeidsongevallen onder vaste werknemers en uitzendkrachten zijn verkend. De onderzoekers hebben een analyse uitgevoerd op aan de Nederlandse Arbeidsinspectie gemelde, ernstige arbeidsongevallen uit de jaren 1998 tot 2015. Deze data is afkomstig uit een database waarin de Inspectie alle gemelde ongevallen registreert, de Storybuilder database. Daarnaast hebben ze een verdiepende analyse uitgevoerd op een beperkt aantal ongevallen in de genoemde database uit de jaren 2013 tot 2018. Uit dit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn tussen uitzendkrachten en vaste werknemers met een arbeidsongeval op de volgende gebieden: opleiding en ervaring, algemene ontvangen instructies, kwaliteit van gebruikte gereedschap/apparatuur en de aard van de gemaakte menselijke fouten. Kleine verschillen werden wel gevonden, namelijk dat gebrek aan competenties bij de arbeidsongevallen onder uitzendkrachten vaker een rol speelde dan bij arbeidsongevallen onder werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Daarentegen blijkt dat de uitzendkrachten vaker specifieke taakinstructies en toezicht kregen dan vaste werknemers. Het gebrek aan kennis en vaardigheden, dat samenhangt met het al of niet krijgen van een arbeidsongeval, lijkt daarom niet zozeer te maken te hebben met de begeleiding die werknemers op de werkplek krijgen, maar met andere factoren. De specifieke aard van de werkzaamheden is in dit onderzoek niet nader bekeken. Dat zelfde geldt voor een aantal persoons- en werkkenmerken. De onderzoekers benadrukken dat aanvullend onderzoek hiernaar nodig is.

Uit eerder onderzoek van het RIVM (Berkhout et al., 2014), van TNO (Van der Zwaan & Hooftman, 2017) en van het CBS (z.d.) blijkt dat uitzendkrachten en vaste werknemers andere kenmerken hebben. Zowel persoonskenmerken (zoals geslacht, leeftijd en migratieachtergrond) van de werknemers als kenmerken van het werk (zoals arbeidsrisico) verschillen tussen beide groepen. Deze kenmerken kunnen van invloed zijn op de kans op een ongeval. Enkele correcties op onder andere sekse en leeftijd, laten zien dat het verschil in de kans op een ongeval tussen beide groepen kleiner wordt als voor dit soort kenmerken wordt gecorrigeerd. Er blijft echter een verschil bestaan. Uitzendkrachten lijken andere types arbeidsongevallen te krijgen dan vaste werknemers

(Van der Zwaan & Hooftman, 2017). Uitzendkrachten hebben vaker te maken met ongevallen waar contact met voorwerpen plaatsvindt, zoals beknellingen, en minder vaak met ongevallen waarbij personen betrokken zijn, zoals bedreigingen. Werknemers met verschillende contracttypes doen ook lang niet altijd het zelfde soort werk. Volgens Van der Zwaan en Hooftman (2017) hebben in de ambachten, handel en horeca, en de dienstensector uitzendkrachten vaker een uitvoerend (blue collar-) beroep en werknemers met een vast contract vaker een administratief (white collar-)beroep. Ook in het onderwijs wordt een verschil in type beroep tussen uitzendkrachten en overige werknemers gevonden (Van der Zwaan & Hooftman, 2017).

Internationaal is er ook steeds meer aandacht voor de veiligheid en gezondheid van mensen met een flexibele arbeidsrelatie. Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka en Kawahito (2013) hebben onderzocht of het risico op beroepsletsel verschilt tussen vaste werknemers en tijdelijke werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat direct ingehuurde tijdelijke werknemers en uitzendkrachten een hoger risico hebben op arbeidsgerelateerd letsel dan vaste werknemers. Dit risico blijkt afhankelijk van het niveau van de werkeisen en de taakcontrole. Uitzendkrachten die melden te maken te hebben met een laag niveau van taakcontrole, blijken een aanzienlijk grotere kans op letsel ten gevolge van een arbeidsongeval te hebben dan vaste werknemers. Dit blijkt niet zo te zijn voor tijdelijke werknemers.

In Finland heeft Hintikka (2011) arbeidsongevallen in de uitzendbranche vergeleken met die in andere bedrijfstakken. In de periode 1998 tot 2007 bleek het risico op een arbeidsongeval in de uitzendbranche hoger te zijn dan in andere bedrijfstakken en bovendien bleek dat risico onder uitzendkrachten te zijn toegenomen. De onderzoeker suggereert dat dit te wijten is aan de toegenomen inzet van uitzendkrachten in bedrijfstakken die traditioneel gevoeliger zijn voor arbeidsongevallen. Verder bleek handmatig werk in bijvoorbeeld productie en constructie vaker te worden gedaan door uitzendkrachten. De arbeidsongevallen onder uitzendkrachten bleken minder ernstig te zijn dan die onder andere werknemers.

Picchio en Van Ours (2016) onderzochten ook de ernst van arbeidsongevallen, meer specifiek of het hebben van een tijdelijke arbeidsrelatie invloed heeft op de ernst van arbeidsongevallen. Zij vonden dat werknemers met een tijdelijk dienstverband die een ongeval kregen vaker een ernstig ongeval kregen dan werknemers met een vast dienstverband, al bleek er wel sprake te zijn van onderrapportage van arbeidsongevallen bij werknemers met een tijdelijk contract. Garcia-Serrano et al. (2010) vergeleken arbeidsongevallen onder werknemers met drie verschillende contracttypes op basis van Spaanse registerdata: werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, werknemers met een tijdelijk arbeidscontract en uitzendkrachten. De onderzoekers bestudeerden twee kenmerken van een arbeidsongeval: de kans op een ernstig (dodelijk) ongeval en het aantal

verloren werkdagen na het ongeval. Uitzendkrachten bleken na controle voor een aantal persoons-, werk-, en ongevalskenmerken, minder ernstige arbeidsongevallen te hebben en minder dagen te verzuimen van het werk dan de beide andere groepen werknemers. Fabiano et al. (2008) onderzochten trends in arbeidsongevallen in de periode 2000-2004 van uitzendkrachten en werknemers met een vaste arbeidsrelatie in Italië. Arbeidsongevallen bleken ongeveer 1,5 keer vaker voor te komen onder uitzendkrachten dan onder vaste werknemers in de industriector. Ook bleken uitzendkrachten twee keer zoveel tijd te verzuimen door een ongeval dan het gemiddelde van alle werknemers.

De beschreven studies laten niet allemaal dezelfde resultaten zien. Sommige studies vinden dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, waaronder uitzendkrachten, onveiligere werken en meer kans hebben op een arbeidsongeval dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie, terwijl andere onderzoeken dat niet vinden. De verschillende bevindingen hebben te maken met verschillen tussen landen: niet in alle landen zijn uitzendkrachten in dezelfde bedrijfstakken werkzaam en ze hebben niet overal een zelfde gemiddelde arbeidsduur (aantal werkzame uren werk per week) en onderwijsniveau. Ook wordt flexwerk en uitzendwerk niet overal op dezelfde manier gedefinieerd (Lammers et al., 2019).

Het onderzoek in dit artikel beschrijft de situatie in Nederland op basis van recente enquêtegegevens rondom arbeidsongevallen met verzuim. De aanleiding van het onderzoek komt voort vanuit beleidsvragen in de praktijk. Daarom ligt het accent in het huidige artikel minder op theorievorming. Het doel van deze studie is om na te gaan welke kenmerken een rol spelen bij het verschil tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie voor wat betreft het risico op een arbeidsongeval. Om dit te bereiken is gecorrigeerd voor een uitgebreide set aan persoons- en werkkenmerken. Daarnaast is dieper ingegaan op een aantal ongevalskenmerken bij beide groepen werknemers: aantal, verzuimduur, oorzaak en soort letsel dat werknemers oplopen. De volgende onderzoeksvragen hebben het uitgangspunt gevormd voor de analyses:

- 1) Hebben uitzendkrachten vaker te maken met een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie en hoe verandert dat in de tijd?
- 2) Welke andere persoons- en werkkenmerken hangen samen met het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim?
- 3) In hoeverre kan het hogere percentage arbeidsongevallen met verzuim bij uitzendkrachten worden toegeschreven aan de persoons- en werkkenmerken die uit vraag 2 naar voren komen? En in hoeverre verschillen uitzendkrachten van andere typen werknemers op die kenmerken?
- 4) Hebben uitzendkrachten ook vaker te maken met herhaalde ongevallen en met andere soorten ongevallen dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie?

Methoden

Data

Voor de analyses is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) (CBS, TNO). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland, uitgevoerd onder werknemers. Dit onderzoek geeft inzicht in de beleving van de arbeidssituatie van werknemers en in de blootstelling aan arbeidsrisico's. De hoofdthema's van de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbo en gezondheid, en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO), in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Sinds 2005 wordt de NEA jaarlijks uitgevoerd. Vanaf 2014 is de NEA de bron voor de jaarlijkse Europees verplichte gegevenslevering aan Eurostat over niet-dodelijke arbeidsongevallen met minimaal vier dagen verzuim, de European Statistics on Accidents at Work (ESAW). Voor meer gedetailleerde informatie over de NEA, zie Hooftman et al., 2020).

Steekproef

De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland wonen en werken. De steekproef is getrokken door personen uit de Basisregistratie Personen (BRP) te koppelen aan de Polisadministratie. Hierdoor kan een selectie worden gemaakt van personen in de BRP die betaald werk in loondienst verrichten. De personensteekproef is een gestratificeerde steekproef naar de bedrijfsclassificatie van het CBS (2008). In 2019 was de respons 61.985 personen (35,9 procent), waarvan 45.130 personen met een vaste arbeidsrelatie en 1.765 uitzendkrachten. In 2018 was de respons 66.464 personen (38,5 procent), waarvan 48.182 personen met een vaste arbeidsrelatie en 2.126 uitzendkrachten. In 2017 was deze 45.245 personen (31,4 procent), waarvan 31.393 personen met een vaste arbeidsrelatie en 1.566 uitzendkrachten. NEA gegevens kunnen als representatief worden beschouwd voor de Nederlandse situatie doordat zij voor een aantal relevante achtergrondkenmerken zijn gewogen naar de Nederlandse werknemerspopulatie (Hooftman et al., 2020).

Procedure

Personen uit de steekproef kunnen via internet (computer assisted web interviewing, cawi) deelnemen aan het onderzoek. Deelnemers worden per brief uitgenodigd voor deelname. Bij niet reageren volgen er maximaal drie rappelbrieven. Een "informed consent" wordt in de aanschrijfbrieven opgenomen (Hooftman et al., 2020).

Variabelen

Vaste werknemers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten zijn geselecteerd op basis van de door de respondenten zelf beantwoorde vraag naar de aard van het dienstverband. Een arbeidsongeval wordt gedefinieerd als een voorval tijdens het werk waardoor

een werknemer lichamelijk letsel of geestelijke schade oploopt. Dit voorval moet hebben plaatsgevonden in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête. Ongevallen met alleen een natuurlijke oorzaak en ongevallen tijdens woon-werkverkeer worden niet meegerekend.

Om te meten of een werknemer al of niet een arbeidsongeval gehad heeft, is er een uitgebreide set vragen opgesteld. Om te voldoen aan zowel de Europese verplichtingen van Eurostat als de informatiebehoefte van het ministerie van SZW wordt in de vragenlijst het meest recente arbeidsongeval altijd uitgevraagd, ongeacht de verzuimduur van dit ongeval. Aanvullend wordt over maximaal twee eerdere ongevallen met minstens vier dagen verzuim informatie uitgevraagd. De detaillering van de uitvraag verschilt. Het meest recente ongeval dat leidde tot minstens vier dagen verzuim is zeer gedetailleerd bevraagd. De uitvraag over andere ongevallen met minstens vier dagen verzuim is minder gedetailleerd om respondenten niet te veel te belasten. Het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag is een kernindicator voor het ministerie van SZW. De keuze voor de doelvariabele in dit artikel sluit daarbij aan.

Naast het type arbeidsrelatie en het al dan niet hebben van een arbeidsongeval met verzuim zijn in de logistische regressie analyse en bijbehorende beschrijvende analyses de volgende kenmerken opgenomen: geslacht, leeftijd, hoogst behaald onderwijsniveau, al of niet onderwijsvolgend, migratieachtergrond, al of niet uitvoeren van onregelmatige diensten voor het werk, arbeidsduur, beroepsklasse, bedrijfsgrootte, en een aantal kenmerken van de kwaliteit van het werk (al of niet gevaarlijk werk doen, intern of extern ongewenst gedrag, mate van gebrek aan autonomie, mate van gebrek aan sociale steun, werkdruk, emotioneel zwaar werk doen, fysiek zwaar werk doen, werken met gevaarlijke stoffen, behoefte aan arbomaatregelen met betrekking tot veiligheid en bedrijfsongevallen). De keuze voor deze lijst van persoons-, werkkenmerken en specifieke kenmerken van het werk is bepaald op basis van eerdere bevindingen (zie bijvoorbeeld Lammers et al., 2019; Garcia-Serrano et al. (2010)) en op basis van beschikbaarheid in de NEA data.

Analyse

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn een aantal analyses uitgevoerd. Allereerst zijn beschrijvende gegevens geanalyseerd, zoals de trend van het percentage arbeidsongevallen naar type arbeidsrelatie sinds 2015 (onderzoeksvraag 1). Vervolgens zijn een tweetal multivariate logistische regressie analyses uitgevoerd in SPSS om te onderzoeken of de relatie tussen het krijgen van een arbeidsongeval en het type arbeidsrelatie in stand blijft als gecorrigeerd wordt voor andere relevante achtergrondkenmerken (onderzoeksvraag 2 en 3). Er is gestart met een beperkt model (model 1) met alleen de variabelen type arbeidsrelatie en het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim. In model 1 zijn de werknemers met vaste arbeidsrelatie, een tijdelijke arbeidsrelatie en oproep-

invalkrachten afgezet tegen uitzendkrachten. Vervolgens zijn in een uitgebreid model (model 2) een aantal relevante persoons- en werkkenmerken toegevoegd.

Het logistische regressiemodel beschrijft de effecten van andere variabelen op de verhouding van de kans om een arbeidsongeval met verzuim te krijgen ten opzichte van de kans om geen arbeidsongeval te krijgen. Deze kansverhouding staat in de Engelstalige literatuur bekend als de "odds". De effecten in een logistische regressie worden berekend t.o.v. een referentie categorie. In de tabellen 3.2.1 en 3.2.2 zijn deze referentiecategorieën met Odds Ratio aangegeven. Het effect voor de referentiecategorie wordt op één gesteld. Bijvoorbeeld het effect van 1,5 voor werknemers die een gebrek aan sociale steun ervaren, betekent dat de kans op een arbeidsongeval 1,5 keer zo groot is als bij werknemers die veel sociale steun ervaren (de referentie categorie voor deze variabele). Bij het logistische regressiemodel wordt ook de Nagelkerke R² getoond. Dit is een maat die aangeeft hoe goed een model is, met een waarde tussen 0 en 1. Als het model perfect past bij de data, dan heeft deze maat de waarde 1.

Ten slotte zijn een aantal beschrijvende analyses uitgevoerd waarin uitzendkrachten en vaste werknemers zijn vergeleken met betrekking tot diverse persoons- en werkkenmerken (onderzoeksvraag 3). Bovendien zijn een aantal kenmerken van de arbeidsongevallen beschreven en hoe deze kenmerken verschillen voor uitzendkrachten ten opzichte van werknemers met een ander type arbeidsrelatie (aantal ongevallen, verzuimduur, oorzaak ongeval, en het soort letsel dat is opgelopen als gevolg van het arbeidsongeval) (onderzoeksvraag 4).

Omdat het percentage uitzendkrachten met een arbeidsongeval onder NEA-respondenten relatief laag is, is in sommige gevallen gekozen voor een samenvoeging van meerdere NEA jaren. Zo zijn voor het uitvoeren van de logistische regressies de jaren 2018 en 2019 samengevoegd. Vervolgens zijn voor het in beeld brengen van de verschillen in kenmerken van het ongeval tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie de jaren 2017 tot en met 2019 samengevoegd. Op basis van het samengevoegde analysebestand kan een meer nauwkeurige uitspraak worden gedaan over arbeidsongevallen onder uitzendkrachten. Bij de analyses met betrekking tot arbeidsongevallen is vanwege de beperkte aantallen arbeidsongevallen gekeken naar betrouwbaarheidsmarges, en worden alleen uitkomsten getoond met een bijbehorende variatiecoëfficiënt van maximaal 0,30. De variatiecoëfficiënt is een relatieve spreidingsmaat. Het betreft de verhouding tussen de standaardafwijking en het gemiddelde. Hoe hoger de variatiecoëfficiënt, hoe groter de spreiding rond het gemiddelde. De betrouwbaarheidsmarges zijn berekend in SPSS met behulp van het CBSctabs commando. Dit commando berekent betrouwbaarheidsintervallen die bij proporties asymmetrisch zijn, en geeft bij de schattingen de onder- en bovengrenzen. Daarbij wordt rekening gehouden met het steekproefontwerp. Het CBSctabs commando is een SPSS-

script dat gebruik maakt van de SPSS-commando's CSPLAN, CSDSCRIPTIVES en CSTABULATE (IBM, 1987;2013; Särndal, Swensson & Wretman, 2003).

Resultaten

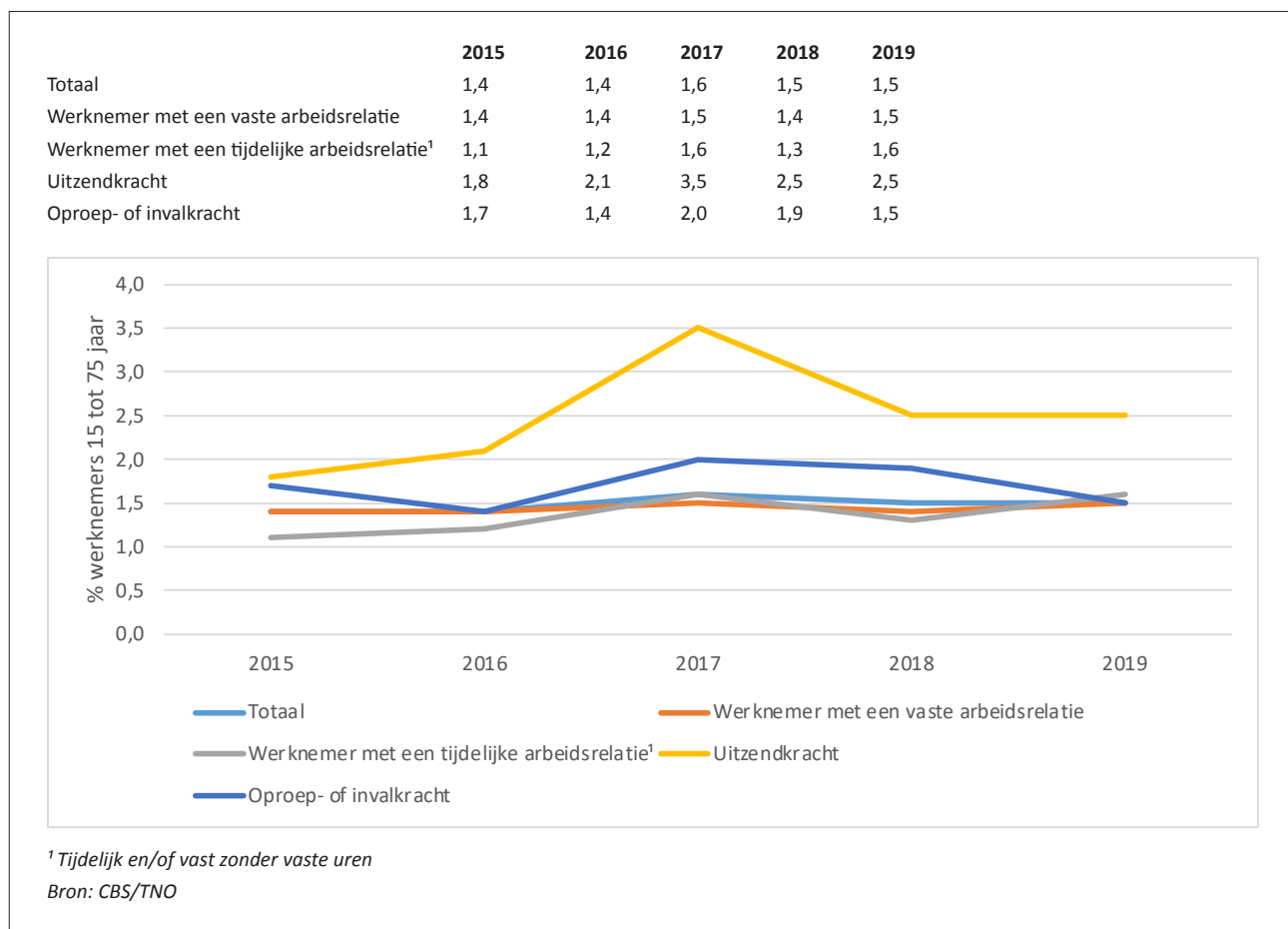
Uitzendkrachten het vaakst een ongeval met verzuim

Deze paragraaf brengt in beeld of uitzendkrachten vaker te maken hadden met een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie en of dit in de afgelopen jaren is veranderd. In 2019 had 1,5 procent van de werknemers van 15 tot 75 jaar een ongeval tijdens het werk waarna verzuim volgde. Dit aandeel is tussen 2015 en 2019 nauwelijks gewijzigd. In de periode 2015-2019 was het percentage ongevallen met verzuim bij uitzendkrachten steeds hoger dan bij werknemers met een ander type arbeidsrelatie (hoewel het verschil met andere type dienstverbanden in 2015 en 2016 niet statistisch significant was; figuur 1). Vanaf 2017 hadden uitzendkrachten vaker te maken met een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Zo had 1,5 procent van de werknemers met een vaste arbeidsrelatie in 2019 een arbeidsongeval met verzuim tegenover 2,5 procent van de uitzendkrachten. De uitzendkrachten verschilden in de periode 2017-2019 niet altijd significant van de werknemers met andere typen arbeidsrelaties. Het percentage

uitzendkrachten met een arbeidsongeval fluctueert relatief veel over de jaren. Dit hangt samen met de relatief kleine omvang van deze groep: het aandeel uitzendkrachten in de NEA is ruim 3 procent. Het aandeel daarvan met een arbeidsongeval is nog veel kleiner. Hierdoor zijn de marges op de uitkomsten relatief groot.

3.2 Samenhang type arbeidsrelatie en arbeidsongevallen met verzuim

Om te achterhalen hoe het type arbeidsrelatie samenhangt met een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim en welke andere persoons- en werkkenmerken mogelijk van invloed hierop zijn is een multivariate logistische regressieanalyse uitgevoerd op NEA 2018/2019. De tabellen 1 en 2 geven een overzicht van de resultaten van de analyse van de kans op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim. Hierbij worden de verschillen tussen groepen uitgedrukt door middel van een relatieve kansverhouding (odds ratio (OR)). In tabel 2 zijn zowel univariate als multivariate odds ratio's weergegeven. Uit het eerste model (model 1) blijkt dat als géén rekening wordt gehouden met andere persoons- en werkkenmerken, de kans op een arbeidsongeval met verzuim statistisch significant kleiner is voor werknemers met een vaste of tijdelijke arbeidsrelatie en oproep- of invalkrachten dan voor uitzendkrachten (univariate odds ratio's 0,57; 0,58; en 0,68).



Figuur 1 Werknemers met een arbeidsongeval met verzuim

Tabel 1: De kans op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim naar type arbeidsrelatie (vetgedrukt=significant; N=117.827), 2018/2019

	Odds ratio ¹
<i>Type arbeidsrelatie</i>	
Vast t.o.v. uitzendkracht	0,57
Tijdelijk ² t.o.v. uitzendkracht	0,58
Oproep- of invalkracht t.o.v. uitzendkracht	0,68
Nagelkerke Pseudo R ²	0,2%
¹ De cijfers in deze kolom zijn Odds Ratio's. De OR geeft weer hoeveel meer/minder kans er is op een arbeidsongeval met verzuim als een werknemer is blootgesteld aan een risicofactor, ten opzichte van de kans als die persoon niet is blootgesteld aan deze risicofactor. De dikgedrukte Odds Ratio's zijn statistisch significant met 95% betrouwbaarheid.	
² Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	
Bron: CBS/TNO	

Ook als wél rekening wordt gehouden met andere persoons- en werkkenmerken, hebben vaste werknemers met een multivariate odds ratio van 0,76 een statistisch significant kleinere kans dan uitzendkrachten op een arbeidsongeval (Tabel 2; model 2). Dat geldt niet voor werknemers met een tijdelijke arbeidsrelatie en oproep- of invalkrachten. Uit de multivariate analyse blijkt verder dat de kans op een ar-

beidsongeval met minimaal één dag verzuim lager is onder hoog opgeleiden dan onder middelbaar opgeleiden en dat werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond een statistisch significant hogere kans hebben dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. Er is na correctie voor andere persoons- en werkkenmerken geen statistisch significant verschil gevonden in de kans op een arbeidsongeval met verzuim tussen mannen en vrouwen, jongere en oudere werknemers, tussen onderwijs- en niet-onderwijsvolgenden, tussen laag- en middelbaar opgeleiden en tussen werknemers met een westerse migratieachtergrond en werknemers met een Nederlandse achtergrond.

Naast persoonskenmerken kunnen ook werkgerelateerde factoren de kans op een arbeidsongeval met verzuim vergroten. Zo blijkt dat voltijders vaker een arbeidsongeval met verzuim hebben dan werknemers die wekelijks gemiddeld tussen de 0 en 20 uur werken. Hetzelfde geldt voor werknemers die overwerken, nachtdiensten draaien of op zaterdag werken. In de analyse is de beroepsklasse zorg- en welzijn beroepen als referentiecategorie opgenomen, omdat in deze branche relatief veel werknemers werkzaam zijn en het percentage arbeidsongevallen in 2018 en 2019 vrij goed overeenkwam met het gemiddelde percentage over alle beroepen. Vooral werknemers in agrarische en dienstverlenende beroepen en werknemers in het openbaar

Tabel 2: De kans op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim naar persoons- en werkkenmerken (vetgedrukt=significant; N=105.634), 2018/2019¹

	Univariate odds ratio ²	Multivariate odds ratio ²		Univariate odds ratio ²	Multivariate odds ratio ²
Type arbeidsrelatie			Arbeidsduur		
Vast t.o.v. uitzendkracht	0,57	0,76	Minder dan 20 uur per week t.o.v. 35 uur of meer per week	0,71	0,72
Tijdelijk ³ t.o.v. uitzendkracht	0,58	0,81	20 tot 35 uur per week t.o.v. 35 uur of meer per week	0,80	0,94
Oproep-/invalkracht t.o.v. uitzendkracht	0,68	0,87	Beroepsklasse		
Geslacht			Pedagogische beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,77	1,40
Mannen t.o.v. vrouwen	1,53	1,09	Creatieve en taalkundige beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,65	1,37
Leeftijd			Bedrijfseconomische en administratieve beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,47	0,84
15 tot 25 jaar t.o.v. 25 tot 55 jaar	1,15	1,13	Managers t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,51	0,91
55 tot 75 jaar t.o.v. 25 tot 55 jaar.	1,07	1,14	Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	1,67	1,59
Onderwijsvolgend			Technische beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	1,82	1,57
Wel t.o.v. niet	0,97	0,89	ICT beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,21	0,53
Hoogst behaald onderwijsniveau			Agrarische beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	2,11	1,92
Laag t.o.v. middelbaar	1,08	1,02	Commerciële beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	0,84	1,19
Hoog t.o.v. middelbaar	0,39	0,64	Dienstverlenende beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	1,62	1,59
Migratieachtergrond			Transport en logistieke beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	2,04	1,36
Westerse migratieachtergrond t.o.v. Nederlandse achtergrond	1,15	1,14	Overige beroepen t.o.v. zorg- en welzijn beroepen	1,66	1,55
Niet-westerse migratieachtergrond t.o.v. Nederlandse achtergrond	1,38	1,21	Bedrijfsgrootte		
Onregelmatige diensten			Micro (1 tot 10 medewerkers) t.o.v. groot (250 of meer medewerkers)	1,10	1,14
Ploegendienst: ja t.o.v. nee	2,36	1,13	Klein (10 tot 50 medewerkers) t.o.v. groot (250 of meer medewerkers)	1,28	1,13
Avonddienst: ja t.o.v. nee	1,52	1,02	Middelgroot (50 tot 250 medewerkers) t.o.v. groot (250 of meer medewerkers)	1,22	1,03
Nachtdienst: ja t.o.v. nee	2,53	1,18	Kenmerken kwaliteit van het werk		
Zaterdagwerk: ja t.o.v. nee	1,98	1,20	Behoeft aan arbomaatregelen met betrekking tot veiligheid en bedrijfsongevallen: ja t.o.v. nee	5,13	1,98
Zondagwerk: ja t.o.v. nee	1,52	0,89	Gevaarlijk werk: ten minste één vaak of altijd	4,94	1,89
Overuren			Intern ongewenst gedrag: enkele keren t/m zeer vaak t.o.v. nooit	3,30	1,79
2 tot 5 uur t.o.v. 0 tot 2 uur	1,35	1,22	Emotioneel zwaar werk: veel t.o.v. weinig	2,78	1,70
5 tot 10 uur t.o.v. 0 tot 2 uur	1,61	1,23	Extern ongewenst gedrag: enkele keren t/m zeer vaak t.o.v. nooit	2,24	1,55
10 uur of meer t.o.v. 0 tot 2 uur	1,92	1,40	Fysiek belastend werk: veel t.o.v. weinig	3,23	1,51
			Gebrek aan sociale steun: weinig t.o.v. veel	3,14	1,38
			Gebrek aan autonomie: weinig t.o.v. veel	2,07	1,20
			Gevaarlijke stoffen: veel t.o.v. weinig	3,18	1,18
			Werkdruk: veel t.o.v. weinig	1,82	1,10
			Nagelkerke Pseudo R ²		13,5%
¹ De resultaten in deze tabel wijken af van de resultaten zoals gepubliceerd in de arbobalans 2020. In deze tabel zijn de jaren 2018/2019 samengevoegd en is een iets andere set van indicatoren gekozen om aan te sluiten bij de specifieke insteek van dit artikel.					
² De cijfers in deze kolom zijn Odds Ratio's. De OR geeft weer hoeveel meer kans er is op een arbeidsongeval met verzuim als een werknemers is blootgesteld aan een risicofactor, ten opzichte van de kans als die persoon niet is blootgesteld aan deze risicofactor. De dikgedrukte Odds Ratio's zijn statistisch significant met 95% betrouwbaarheid.					
³ Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren					
Bron: CBS/TNO					

bestuur en technische beroepen hebben significant vaker een arbeidsongeval dan werknemers in zorg- en welzijn beroepen, werknemers in ICT beroepen juist minder vaak. Behalve de persoons- en werkkenmerken zoals hierboven beschreven spelen ook kenmerken van de kwaliteit van het werk een significante rol bij een verhoogde kans op een arbeidsongeval met verzuim. Het gaat hierbij om behoefte aan arbomaatregelen met betrekking tot veiligheid en bedrijfsongevallen, gevaarlijk werk, intern en extern ongewenst gedrag, emotioneel zwaar werk, fysiek zwaar werk, een gebrek aan sociale steun, werken met gevaarlijke stoffen en een gebrek aan autonomie. Werknemers die aangeven behoefte te hebben aan arbomaatregelen op het gebied van veiligheid en bedrijfsongevallen hebben de hoogste kans op een arbeidsongeval met verzuim (multivariate odds ratio 1,98), gevolgd door werknemers die gevaarlijk werk verrichten (odds ratio 1,89), werknemers met intern ongewenst gedrag en met emotioneel zwaar werk (odds ratio's 1,79 respectievelijk 1,70). Er blijkt na correctie voor andere persoons- en werkkenmerken geen significant verschil te zijn in de kans op het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim tussen werknemers die een hoge werkdruk ervaren en werknemers waarbij dit niet het geval is.

3.3 Verschillen in kenmerken tussen vaste werknemers en uitzendkrachten

Uit de voorgaande analyse blijkt dat na correctie voor andere persoons- en werkkenmerken alleen vaste werknemers statistisch significant minder kans hebben op een arbeidsongeval met verzuim dan uitzendkrachten. In deze paragraaf zijn daarom alleen deze twee groepen werknemers vergeleken aan de hand van de persoons- en werkkenmerken die op basis van de multivariate analyses in paragraaf 3.2 significant bleken samen te hangen met het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim.

Uit tabel 3 blijkt dat het percentage werknemers met een hoog onderwijsniveau hoger is onder vaste werknemers (41 procent) dan onder uitzendkrachten (23 procent). Werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd onder uitzendkrachten ten opzichte van werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Wat betreft werkkenmerken werken uitzendkrachten minder vaak over (37 procent werkt 2 uur of meer over per week) dan werknemers met een vast dienstverband (56 procent). Ook hebben uitzendkrachten vaker dan vaste medewerkers een kleine deeltijd baan van 0 tot 20 uur (26 vs. 15 procent). Daarnaast zijn ze oververtegenwoordigd in transport en logistieke, technische en dienstverlenende beroepen, beroepen waarin het risico op een arbeidsongeval relatief hoog is. In ICT beroepen, waarin de kans op een arbeidsongeval relatief laag is, werken juist meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Kijkend naar kenmerken van de kwaliteit van het werk blijkt dat uitzendkrachten aanzienlijk vaker dan werknemers

Tabel 3: Uitzendkrachten en vaste werknemers naar persoons- en werkkenmerken, 2019

% werknemers van 15 tot 75 jaar	Werknemer met een vaste arbeidsrelatie (N=45.130)	Uitzendkracht (N=1.765)
<i>Persoonskenmerken</i>		
Hoogst behaald onderwijsniveau		
Laag (<=VBO)	17,6	30,8
Middelbaar (HAVO-MBO)	41,2	46,3
Hoog (HBO-WO)	41,2	22,8
Migratieachtergrond		
Nederlandse achtergrond	80,9	59,8
Westerse migratieachtergrond	9,6	15,6
Niet-westerse migratieachtergrond	9,6	24,5
<i>Werkkenmerken</i>		
Beroepsklasse		
Pedagogische beroepen	7,1	2,6
Creatieve en taalkundige beroepen	1,4	0,4
Commerciële beroepen	10	5,5
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	22,4	22,7
Managers	5,6	0,4
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	4	3
Technische beroepen	14,9	25,8
ICT beroepen	5,8	1,9
Agrarische beroepen	1	2,1
Zorg en welzijn beroepen	15,9	5,3
Dienstverlenende beroepen	5,9	10,1
Transport en logistieke beroepen	5,2	16,4
Overige beroepen	0,7	3,7
Overuren		
0 tot 2 uur/week	43,8	63,1
2 tot 5 uur/week	32,2	21
5 tot 10 uur/week	14,4	9,7
10 uur of meer/week	9,6	6,2
Arbeidsduur		
Minder dan 20 uur per week	14,5	25,9
20 tot 35 uur per week	33,5	32,9
35 uur of meer per week	52	41,2
Nachtdienst		
Nee	84,0	78,0
Ja	16,0	22,0
Zaterdagwerk		
Nee	49,6	47,1
Ja	50,4	52,9
<i>Kenmerken kwaliteit van het werk</i>		
Gebrek aan autonomie		
Weinig gebrek autonomie	62,4	31
Veel gebrek autonomie	37,6	69
Gebrek aan sociale steun van collega's en leidinggevenden		
Weinig gebrek aan sociale steun	93,7	89,9
Veel gebrek aan sociale steun	6,3	10,1
Intern ongewenst gedrag		
Alleen 'nee, nooit'	80,1	80,1
Ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	19,9	19,9
Extern ongewenst gedrag		
Alleen 'nee, nooit'	71,4	75,3
Ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	28,6	24,7
Gevaarlijk werk		
Alle gevaren 'nooit' t/m 'soms'	84,9	76,1
Ten minste één gevaar 'vaak' of 'altijd'	15,1	23,9
Gevaarlijke stoffen		
Alleen 'nooit' of 'soms'	84	77,2
Ten minste één 'vaak' of 'altijd'	16	22,8
Fysiek belastend werk		
Alleen 'nee' of 'ja, soms'	60,8	42,8
Ten minste één 'ja, regelmatig'	39,2	57,2
Emotioneel zwaar werk		
Nooit of soms	88,2	92,5
Vaak of altijd	11,8	7,5
Behoeft aan arbomaatregelen		
Nee, maatregelen niet nodig	91,9	86,7
Wel maatregelen nodig	8,1	13,3
Bron: CBS/TNO		

met een vaste arbeidsrelatie aangeven een gebrek aan zelfstandigheid te ervaren in hun werk (69 vs. 38 procent). Ook doen ze vaker fysiek belastend of gevaarlijk werk, werken ze vaker met gevaarlijke stoffen en ervaren ze vaker een gebrek aan sociale steun van collega's en/of leidinggevenden dan vaste werknemers. Ze vinden ook vaker dat er arbomaatregelen nodig zijn op het gebied van veiligheid en bedrijfsongevallen. De emotionele zwaarte van het werk en het aandeel dat ongewenst gedrag door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers) ervaart is daarentegen in het algemeen hoger onder medewerkers met een vaste arbeidsrelatie dan onder uitzendkrachten.

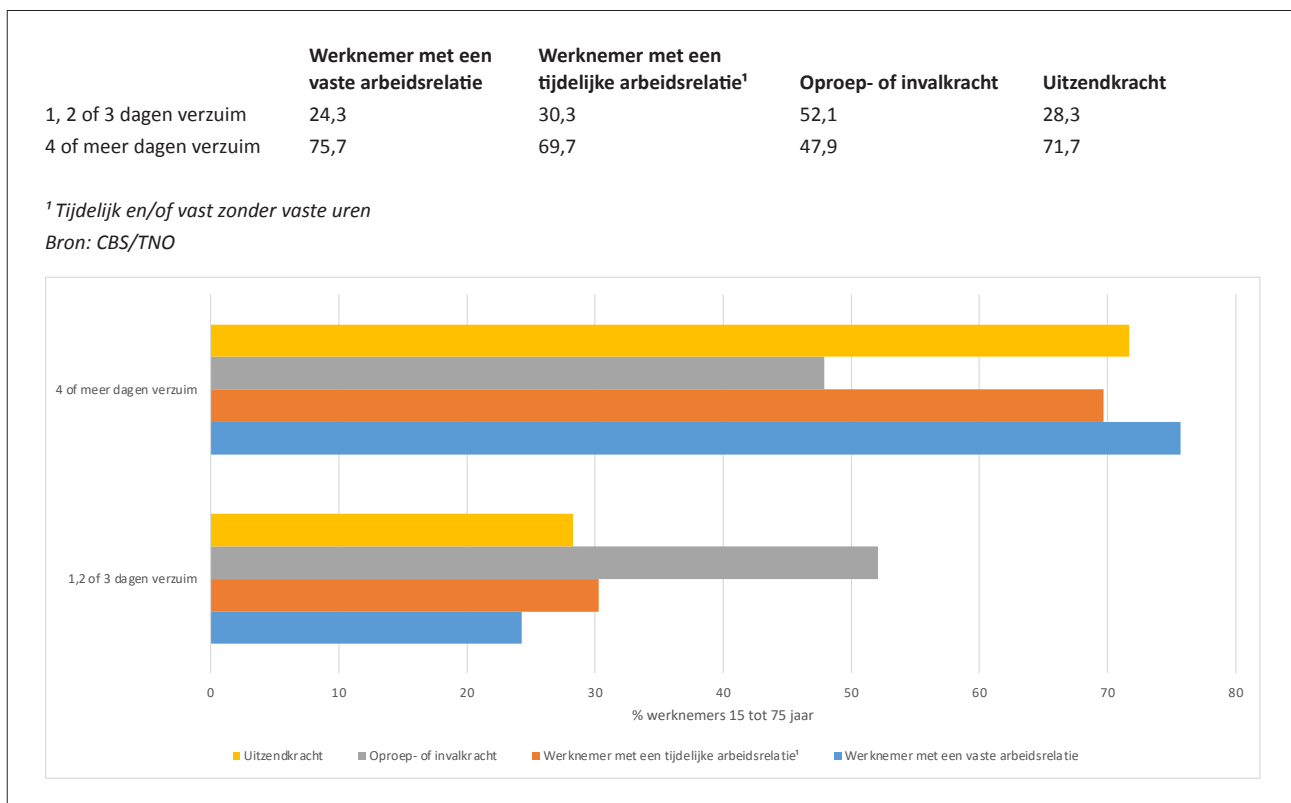
Verschillen in kenmerken van arbeidsongevallen

De vraag die in deze paragraaf centraal staat is of herhaalde ongevallen en soorten ongevallen verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie. Om voldoende gegevens te hebben zijn hiervoor drie jaren samengevoegd (2017-2019). Er is gekeken naar werknemers die aangaven in het afgelopen jaar een arbeidsongeval met verzuim te hebben gehad. Van deze werknemers had 79 procent één ongeval en 21 procent twee of meer. Er is geen statistisch significant verschil in het krijgen van meerdere arbeidsongevallen met verzuim tussen uitzendkrachten (25 procent) en werknemers met een vaste arbeidsrelatie (20 procent), tijdelijke arbeidsrelatie (23 procent) of oproep- of invalkrachten (26 procent). Over het meest recente arbeidsongeval met verzuim van werknemers zijn aanvullend nog vragen gesteld over de verzuimduur, het soort letsel en de oorzaak van het letsel. Ruim zeven op de tien werknemers (73 procent) verzuimde

bij het meest recente arbeidsongeval met verzuim minstens 4 dagen. Dit aandeel is onder uitzendkrachten met 72 procent vrijwel even hoog als onder vaste en tijdelijke werknemers (76 en 70 procent), maar significant hoger dan onder oproep- of invalkrachten (48 procent) (figuur 2).

Wat betreft de oorzaak van het meest recente ongeval met verzuim zijn er verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Zo gaf 31 procent van de uitzendkrachten aan dat het ongeval een andere oorzaak had dan de genoemde oorzaken in figuur 3, hieronder vallen bijvoorbeeld psychische overbelasting of het bedreigd, gebeten of geschopt worden door een mens of dier. Bij vaste werknemers was dit bijna de helft (46 procent). Uitzendkrachten hebben daarentegen significant vaker dan vaste werknemers een arbeidsongeval door het geraakt zijn door een voorwerp. Voor het vallen van hoogte, fysieke overbelasting, ergens aan snijden en een beknelling is er geen statistisch significant verschil gevonden tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie.

Uitzendkrachten hebben dus minder vaak te maken met een arbeidsongeval dat veroorzaakt is door een andere oorzaak zoals psychische overbelasting, en dat is ook te zien in het soort letsel ten gevolge van het meest recente arbeidsongeval (figuur 4). Hier geeft 39 procent van de vaste werknemers aan psychische letsel te hebben of letsel waarbij het onderscheid tussen fysiek en psychisch letsel niet te maken is tegenover 20 procent van de uitzendkrachten. Bij de andere vormen van letsel is er geen significant



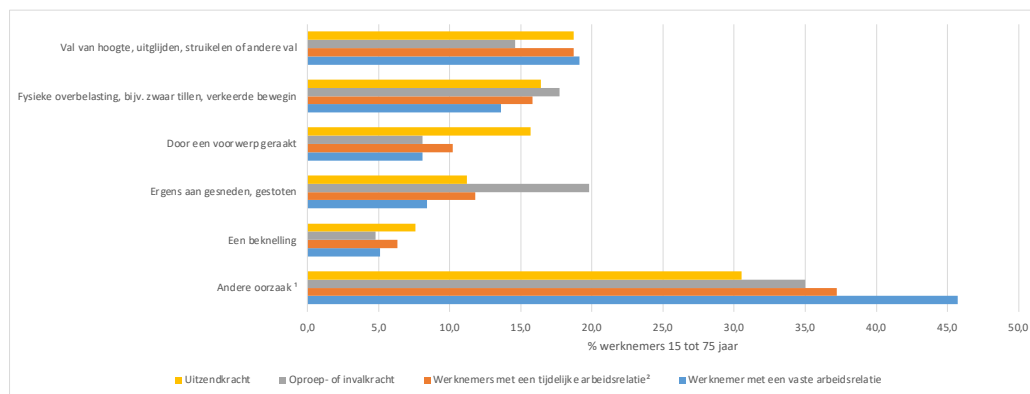
Figuur 2 Meest recente arbeidsongeval met verzuim naar verzuimduur en type arbeidsrelatie (N=2.251), 2017/2019

	Werknemer met een vaste arbeidsrelatie	Werknemer met een tijdelijke arbeidsrelatie ²	Oproep- of invalkracht	Uitzendkracht
Andere oorzaak ¹	45,7	37,2	35,0	30,5
Een beknelling	5,1	6,3	4,8	7,6
Ergens aan gesneden, gestoten	8,4	11,8	19,8	11,2
Door een voorwerp geraakt	8,1	10,2	8,1	15,7
Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging	13,6	15,8	17,7	16,4
Val van hoogte, uitglijden, struikelen of andere val	19,1	18,7	14,6	18,7

¹ Tot de categorie andere oorzaak worden gerekend: bedreigd, gebeten of geschopt door mens of dier; contact met stroom, hitte, kout, gevaarlijke stoffen of lawaai; psychische overbelasting; verkeersongeval op de openbare weg en anders. Deze categorieën zijn samengevoegd vanwege te kleine aantallen (zie ook paragraaf 2.4).

² Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren

Bron: CBS/TNO



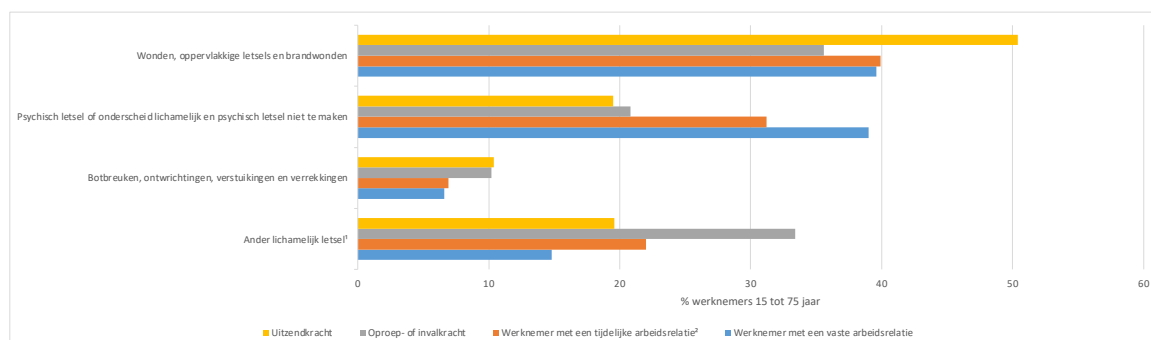
Figuur 3 Meest recente arbeidsongeval met verzuim naar oorzaak en type arbeidsrelatie (N=2.194), 2017/2019

	Werknemer met een vaste arbeidsrelatie	Werknemer met een tijdelijke arbeidsrelatie ²	Oproep- of invalkracht	Uitzendkracht
Ander lichamelijk letsel ¹	14,8	22	33,4	19,6
Botbreuken, ontwrichtingen, verstuikingen en verrekkingen	6,6	6,9	10,2	10,4
Psychisch letsel of onderscheid lichamelijk en psychisch letsel niet te maken	39	31,2	20,8	19,5
Wonden, oppervlakkige letsels en brandwonden	39,6	39,9	35,6	50,4

¹ Tot de categorie ander lichamelijk letsel worden gerekend: verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren; vergiftiging of infectie; een inwendige verwonding of hersenschudding, letsel door een tijdelijk tekort aan lucht of verstikking; letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven; letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk, letsel door te hoge of te lage temperaturen, letsel door een elektrische schok, letsel door straling en in shock raken door een verwonding of letsel. Deze categorieën zijn samengevoegd vanwege te kleine aantallen (zie ook paragraaf 2.4).

² Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren

Bron: CBS/TNO



Figuur 4 Meest recente arbeidsongeval met verzuim naar soort letsel en type arbeidsrelatie (N=2.213), 2017/2019

verschil tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie.

Conclusie en discussie

Met het onderzoek beschreven in dit artikel hebben we geprobeerd antwoorden te vinden op een viertal onderzoeksvragen. De eerste vraag is of uitzendkrachten vaker te maken hebben met een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie en hoe dit in de tijd is veranderd. In de periode 2015-2019 hadden uitzendkrachten vaker een arbeidsongeval met verzuim dan werknemers met een ander type arbeidsrelatie. In 2015 en 2016 was dit verschil echter niet statistisch significant. Van 2017 tot en met 2019 hadden uitzendkrachten elk jaar significant vaker een ongeval dan vaste werknemers. Hiermee is de eerste onderzoeksvraag deels bevestigend beantwoord.

Vragen hierbij zijn welke andere persoons- en werkkenmerken een rol spelen bij het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim en of de samenhang tussen het type arbeidsrelatie en het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim blijft bestaan als voor deze persoons- en werkkenmerken gecorrigeerd wordt. Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden welke kenmerken een rol spelen naast het type arbeidsrelatie, is een multivariate analyse uitgevoerd.

Uit de multivariate analyse blijkt dat na correctie voor persoons- en werkkenmerken vooral kenmerken van kwaliteit van het werk sterk samenhangen met het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim, zoals het doen van gevaarlijk of emotioneel zwaar werk en het ervaren van intern ongewenst gedrag. Werknemers die vaak of altijd gevaarlijk werk doen hebben bijvoorbeeld bijna twee keer zo veel kans op een arbeidsongeval als werknemers die soms of nooit gevaarlijk werk doen. Ook werknemers die aangeven behoefte te hebben aan arbomaatregelen op het gebied van veiligheid en bedrijfsongevallen hebben twee keer zoveel kans op een arbeidsongeval dan werknemers waarvoor dat niet geldt. Bovendien speelt het beroep van werknemers een belangrijke rol bij het krijgen van een arbeidsongeval. Zo blijkt dat werknemers in agrarische, dienstverlenende, en technische beroepen en werknemers met een beroep in het openbaar bestuur, veiligheid of juridisch vakgebied significant vaker een arbeidsongeval hebben dan werknemers in zorg- en welzijn beroepen. Werknemers in ICT beroepen hebben daarentegen bijna de helft minder kans op een arbeidsongeval ten opzichte van werknemers in zorg- en welzijn beroepen. Dat werknemers in bovengenoemde beroepsklassen vaker een arbeidsongeval krijgen, kan gerelateerd zijn aan het soort werk dat werknemers doen. In veel van deze beroepen is het waarschijnlijk dat werknemers vaker uitvoerend, praktisch en handmatig werk doen. In dergelijke beroepen blijken arbeidsongevallen vaker voor te komen dan in beroepen waar meer administratief werk wordt gedaan (zie bijvoorbeeld Van der Zwaan & Hooftman (2017); Hintikka (2018)).

Om antwoord te kunnen geven op de derde onderzoeksvraag in hoeverre het hogere percentage arbeidsongevallen bij uitzendkrachten kan worden toegeschreven aan de hierboven genoemde persoons- en werkkenmerken, zijn in een logistische regressieanalyse twee modellen vergeleken. In een eerste, beperkt model is geen rekening gehouden met andere persoons- en werkkenmerken. Uitgaande van dit model blijkt dat de kans op een arbeidsongeval met verzuim lager is onder vaste en tijdelijke werknemers en oproep- of invalkrachten dan onder uitzendkrachten. In een tweede, uitgebreider model is wel rekening gehouden met andere persoons- en werkkenmerken. Hieruit blijkt dat alleen vaste werknemers na correctie nog steeds een lagere kans op een ongeval met verzuim hebben dan uitzendkrachten, al is deze kans wel kleiner dan wanneer geen rekening wordt gehouden met andere kenmerken. Hoewel dit onderzoek recentere gegevens bevat en er niet met precies dezelfde kenmerken rekening gehouden is, komen deze bevindingen overeen met resultaten uit eerdere studies van Berkhout et al. (2014) en Van der Zwaan en Hooftman (2017).

In antwoord op het tweede deel van de derde onderzoeksvraag is voor de kenmerken die significant samenhangen met het krijgen van een arbeidsongeval gekeken naar het verschil tussen uitzendkrachten en vaste werknemers. Ten opzichte van vaste werknemers hebben uitzendkrachten naar verhouding minder vaak een hoog onderwijsniveau en relatief vaak een niet-westerse migratieachtergrond. Ook zijn ze in vergelijking met vaste werknemers relatief vaak werkzaam in een technisch beroep, werken ze relatief vaak in nachtdiensten, ervaren ze vaker een gebrek aan zelfstandigheid, doen ze vaker fysiek belastend of gevaarlijk werk en werken ze vaker met gevaarlijke stoffen. Sakurai et al. (2013) vonden een laag niveau van taakcontrole bij uitzendkrachten als een belangrijke risicofactor voor arbeidsongevallen. Het niveau van taakcontrole is in de huidige studie niet specifiek gemeten, maar past wel in het resultaat van een ervaren gebrek aan autonomie onder uitzendkrachten.

Uitzendkrachten en hun werk verschillen blijkbaar ook op andere kenmerken van werknemers met een vaste arbeidsrelatie, die in de analyses in de huidige studie niet meegenomen zijn. Er is in deze studie bijvoorbeeld geen rekening gehouden met specifieke competenties, dat wil zeggen kennis en vaardigheden waarmee werknemers hun taken uitvoeren. Ook andere relevante kenmerken die uit de verdiepende studie van Lammers et al (2019) naar voren kwamen, zoals het recent hebben deelgenomen aan trainingen specifiek voor het werk of een onderscheid naar verschillende typen werktaken of het lidmaatschap van een vakbond zijn niet als kenmerken meegenomen. Uitzendkrachten zijn vanwege hun kwetsbare positie wellicht minder betrokken en gemotiveerd en minder geneigd om gevaarlijk werk te weigeren uit angst hun baan te verliezen. Een vierde onderzoeksvraag betreft mogelijke verschillen in aantallen en typen arbeidsongevallen met verzuim van uitzendkrachten ten opzichte van werknemers met een ander type arbeidsrelatie. Hierbij is gekeken naar het aantal ongevallen, de verzuimduur, de oorzaken van het ongeval

en het soort letsel dat werknemers opgelopen hebben. Er blijkt geen significant verschil te zijn tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie voor wat betreft het krijgen van meerdere arbeidsongevallen met verzuim. Wat betreft de verzuimduur blijkt er alleen een statistisch significant verschil te zijn tussen uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten.

Het resultaat rondom de duur van het verzuim bevestigt de eerdere studies van Van der Zwaan en Hooftman (2017) en Garcia-Serrano et al. (2010) niet, want daaruit kwam naar voren dat arbeidsongevallen van uitzendkrachten in het algemeen met minder verzuim gepaard gaan dan arbeidsongevallen van andere werknemers. In de huidige studie verzuimden uitzendkrachten significant vaker lang (minstens vier dagen) dan oproep- of invalkrachten. Dit resultaat is gedeeltelijk in lijn met onderzoek van Fabiano et al. (2008) waaruit bleek dat uitzendkrachten langer verzuimden na een arbeidsongeval. Kijken we naar de oorzaak van het ongeval dan heeft het meest recente ongeval bij uitzendkrachten minder vaak dan bij vaste werknemers een psychische of een andere oorzaak, terwijl uitzendkrachten daarentegen vaker een arbeidsongeval kregen door een fysieke oorzaak, zoals het geraakt worden door een voorwerp (zie ook Van der Zwaan & Hooftman, 2017). Uitzendkrachten hebben dan ook minder vaak een arbeidsongeval waarbij ze psychische schade oplopen of waarbij het onderscheid tussen lichamelijk of psychisch letsel niet te maken is dan vaste werknemers. Dit heeft er wellicht mee te maken dat uitzendkrachten vaker wisselen van werkplek en minder lang op een bepaalde plek werkzaam zijn dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (Lammers et al., 2019). Voor de andere vormen van letsel blijkt er geen significant verschil te zijn tussen uitzendkrachten en werknemers met een ander type arbeidsrelatie.

Het huidige onderzoek heeft een aantal beperkingen. Een eerste kanttekening is dat alle onderzochte achtergrondkenmerken evenals het al of niet slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval gelijktijdig zijn uitgevraagd. Hierdoor is het niet mogelijk om werknemers in de tijd te volgen en vast te stellen of veranderingen in achtergrondkenmerken op een later moment gepaard gingen met een grotere kans op een arbeidsongeval. Daarnaast vormen de beschikbare data die als uitgangspunt voor de analyses hebben gediend, een beperking van de keuzemogelijkheden in het aantal en type kenmerken waarvoor gecontroleerd kan worden bij het bestuderen van de relatie tussen het type arbeidsrelatie en het al of niet krijgen van een arbeidsongeval met verzuim. De gehanteerde lijst met persoons- en werkgerelateerde kenmerken is weliswaar uitgebreid, maar blijkt niet voldoende om alle gevonden verschillen tussen uitzendkrachten en vaste werknemers in de kans op een arbeidsongeval te verklaren. Een derde beperkende factor vormt de gelimiteerde hoeveelheid uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten met een arbeidsongeval in de steekproef. Zelfs als meerdere jaren worden samengevoegd, zijn uitsplitsingen beperkt mogelijk.

Een eerste suggestie voor vervolgonderzoek volgt uit de genoemde beperkingen. Vervolgstudie is nodig om na te gaan welke andere factoren een rol spelen bij het verschil in de kans op een arbeidsongeval tussen uitzendkrachten en werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Dit kan bijvoorbeeld door uitzendkrachten en vaste werknemers die een arbeidsongeval hebben gehad te benaderen en door middel van interviews meer specifieke kenmerken van hun werk te achterhalen of door te observeren op de werkvloer hoe zij hun werk verrichten. Daarbij zou het ook relevant kunnen zijn om verschillende groepen uitzendkrachten en vaste werknemers binnen een bepaalde bedrijfstak te onderzoeken, bijvoorbeeld een bedrijfstak waar veel arbeidsongevallen voorkomen. Hiervoor is wel een aanzienlijk grotere steekproef van uitzendkrachten nodig. Ten slotte zou in het kader van de verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt in aanvulling op dit cross-sectionele onderzoek een longitudinaal onderzoek interessant kunnen zijn, waarin bekeken kan worden of de werkzaamheden en arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten en vaste werknemers over de tijd veranderen.

Literatuur

- Arboportaal [Geraadpleegd op 2020 januari 13] <https://www.arboportaal.nl/>
- Berkhout PHG, Damen M, Ameling CB, Sol, VM. Ernstige arbeidsongevallen 1999-2011: Trends en ontwikkelingen. RIVM Rapport 110010002/2014 [Internet]. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu; 2014. [Geraadpleegd op: 2020 januari 12]. Beschikbaar via: <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/110010002.pdf>.
- CBS. Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring. CBS Statline. [Geraadpleegd op 2020 januari 13]. Beschikbaar via: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table?ts=1592819474937>
- CBS. Kenmerken van flexwerkers [Geraadpleegd op 2021 februari 15]. Beschikbaar via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/kenmerken-van-flexwerkers>.
- CBS. Standaard Bedrijfsindeling 2008. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008>
- Fabiano B, Curro F, Reverberi AP, Pastorino R. A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. *Safety Sci*, 2008; 46: 535-544.
- Fernandez Beiro L, Pleijers A, Venema A. Arbeidsongevallen. In Douwes M, Hooftman W, editors, *Arbobaalans 2018*. Leiden: TNO; 2019. p. 106-137. [Geraadpleegd op 2019 november 15]. Beschikbaar via: <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Arbobaalans-2018.pdf>
- García-Serrano C, Hernanz V, Toharia L. Mind the gap, please! The effect of temporary help agencies on the consequences of work accidents. *J Labor Res*, 2010; 31(2): 162-182.

- Hintikka N. Accidents at work during temporary agency work in Finland - Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety Sci*, 2011; 49(3): 473-483.
- Hooftman WE, Mars GMJ, Knops JCM, van Dam LMC, de Vroome EMM, Janssen BJM, Pleijers AJSF, van den Bossche SNJ. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS; 2020. [Geraadpleegd op 2020 april 15]. Beschikbaar via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/16/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2019>.
- IBM SPSS Statistics 25 Brief Guide. [Geraadpleegd op 2019 oktober 25]. Beschikbaar via: ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/25.0/en/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Brief_Guide.pdf
- IBM. SPSS statistics 22 Algorithms (1987, 2013)
- Inspectie SZW. Staat van de arbeidsveiligheid: "Iedereen een veilige én gezonde werkplek". Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; 2018. [Geraadpleegd op 2019 november 30]. Beschikbaar via: <https://www.inspectieszw.nl/campagnes/publicaties/rapporten/2018/04/17/staat-van-arbeidsveiligheid-2018>
- Kremer M, Went R, Knottnerus A. Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR); 2017.
- Lammers M, Manuel HJ, Mud M, Du Pon Y. Arbeidsongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers: verkenning van de oorzaken. RIVM Rapport 2019-0119. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM); 2019. [Geraadpleegd op 2020 februari 2]. Beschikbaar via: <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2019-0119.pdf>
- Picchio M, van Ours, JC. Temporary jobs and the severity of workplace accidents, IZA Discussion Paper no. 10121. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA); 2016.
- Pleijers A, Thor J van, Vroome E de. Arbeidsongevallen. In Venema A, Hooftman W, Fijan D, Swart C, Jansse E, editors, *Arbobalans 2020*. Leiden: TNO; 2020. p. 145-183. [Geraadpleegd op 2021 november 15]. Beschikbaar via: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/arbobalans-2020/>
- Sakurai K, Nakata A, Ikeda T, Otsuka, Y, Kawahito, J. How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan. *Publ Health*, 2013; 127(11), 1012-1020. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2013.08.019> (2013)
- Särndal, CE, Swensson, B, en Wretman J. Model assisted survey sampling. Springer Science & Business Media (2003)
- TNO. Flexbarometer, samenwerking van TNO, ABU, FNV en het CBS. [Geraadpleegd op 2020 januari 13]. Beschikbaar via: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/flexbarometer>
- Verbiest SE, Goudswaard A, van Wijk EB. De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. Hoofddorp: TNO; 2014.
- Van der Zwaan L, Hooftman W. Arbeidsongevallen van uitzendkrachten, 2005-2016. Rapportage voor Stichting Arboflexbranche. Den Haag: TNO; 2017. [Geraadpleegd op 2020 februari 21]. Beschikbaar via: https://www.arboflexbranche.nl/sites/default/files/downloads/rapporten_onderzoeken/TNO-STAF_Arbeidsongevallen_Uitzendkrachten_2005-2016.pdf.