

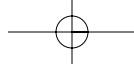
SZWMinisterie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland

A Arbobalans 2003

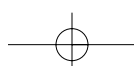
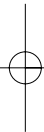
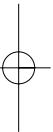
De Arbobalans geeft een overzicht van de ontwikkelingen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Aan de hand van een aantal kernindicatoren schetst de Arbobalans een beeld van de belangrijkste ontwikkelingen in risicopopulaties, de effecten van werk en van de maatregelen om deze risico's te beperken.

SZWMinisterie van Sociale Zaken
en WerkgelegenheidPostbus 90801
2509 LV 's-GravenhageBestelnummer B274
Januari 2004 - 6100
Gratis uitgave



Arbobalans 2003

Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland







Inhoudsopgave

Arbobalans 2003

5 Inleiding

7 Arbobalans samenvatting

11 Hoofdstuk 1 De risico's

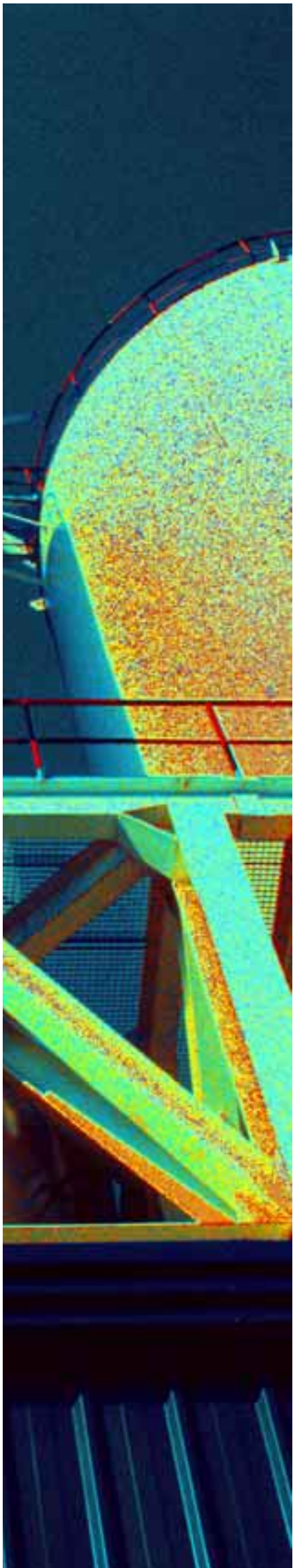
- 11 1.1 Gevaarlijke stoffen
- 16 1.2 Biologische agentia
- 19 1.3 Gevaarlijk werk – werken op hoogte
- 20 1.4 Kracht zetten
- 22 1.5 Trillingen
- 23 1.6 Geluid
- 25 1.7 Houding, repeterende bewegingen en beeldschermgebruik
- 28 1.8 Werkdruk
- 32 1.9 Ongewenste omgangsvormen

35 Hoofdstuk 2 De effecten

- 35 2.1 Arbeidsparticipatie en arbeidsuitval
- 41 2.2 Beroepsziekten
- 48 2.3 Arbeidsongevallen
- 51 2.4 Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

55 Hoofdstuk 3 De maatregelen

- 55 3.1 Arbodienstverlening: groei en stabiliteit
- 60 3.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie, het plan van aanpak en de kwaliteit RI&E
- 64 3.3 Bedrijfshulpverlening
- 64 3.4 Financiële aftrekregeling voor arbo-investeringen
- 68 3.5 Arbeidsomstandigheden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten
- 70 3.6 Werk(plek)aanpassingen
- 73 3.7 Arboconvenanten door sectororganisaties en overheid
- 80 3.8 Interventies door de Arbeidsinspecties
- 83 3.9 Vermindering administratieve lasten





Inleiding

Voor u ligt de Arbobalans 2003. Dit is de zesde editie van het jaarlijkse overzicht over de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden en het arbeidsomstandighedenbeleid in Nederland. De Arbobalans is uitgegroeid tot een veelgevraagd en (internationaal) gerespecteerd naslagwerk. Met een oplage van circa 60.000 stuks nemen onder andere arbo-deskundigen, OR leden, werkgevers en personeelsfunctionarissen jaarlijks met deze publicatie kennis van de ontwikkelingen op het terrein van arbeidsomstandigheden.

De Arbobalans kent drie hoofdstukken. Hoofdstuk 1 gaat in op de risico's waaraan werknemers blootstaan. Hoofdstuk 2 presenteert de mogelijke (gezondheids-)effecten van deze blootstelling. Hoofdstuk 3 tenslotte geeft aan welke en hoeveel generieke preventieve maatregelen er zijn getroffen door alle spelers in het veld.

De Arbobalans volgt de ontwikkelingen van de arbeidsomstandigheden en het arbeidsomstandighedenbeleid op de voet. Zo sluit de Arbobalans aan bij nieuwe ontwikkelingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden en worden arbo-deskundigen voorzien van de meest actuele informatie. In deze editie zijn enkele nieuwe tabellen toegevoegd. Nieuwe items in deze Arbobalans zijn bijvoorbeeld onderwerpen als biologische agentia en werken op hoogte. Daarnaast is er extra aandacht besteed aan enige vertrouwde onderwerpen, zoals de analyse van de cijfers van gevaarlijke stoffen. Door het beschikbaar komen van meer gegevens van de Arbeidsinspectie over arbeidsrisico's is er meer bekend over de maatregelen die bedrijven treffen om specifieke arbeidsrisico's tegen te gaan. Deze maatregelen worden in de paragrafen over de arbeidsrisico's gepresenteerd. In de hoofdstukken over maatregelen en effecten zijn dit jaar nieuwe tabellen opgenomen over ondermeer WAO- instroompercentages per sector, werkplek-aanpassingen gedifferentieerd naar aanpassing en inspectiedichtheid onderverdeeld naar laagrisico en hoogrisico sectoren.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





Arbobalans samenvatting

Arbeidsrisico's

Gevaarlijke stoffen

In ruim één op de drie bedrijven werken werknemers regelmatig met gevaarlijke stoffen. Eén op de vier werknemers wordt regelmatig blootgesteld. Dit komt overeen met ongeveer 1.7 miljoen werknemers. De blootstelling aan gevaarlijke stoffen varieert tussen de 53% in de bouwnijverheid tot minder dan 4% in de financiële dienstverlening. Bijna een derde van de bedrijven waar gevaarlijke stoffen een risico vormen treft onvoldoende maatregelen om blootstelling tegen te gaan.

Biologische agentia

Op veel arbeidsplaatsen staan werknemers bloot aan biologische agentia. In 8% van de bedrijven lopen werknemers door het werk kans op contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal (blootstelling aan biologische agentia). In 80% van de bedrijven waar werknemers bloot kunnen staan aan biologische agentia zijn maatregelen genomen om gezondheidsklachten ten gevolge hiervan te voorkómen. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is de meest voorkomende maatregel.

Gevaarlijk werk - werken op hoogte

Van de werknemers beschouwt 5% zijn of haar werk als gevaarlijk. Van de bij de Arbeidsinspectie gemelde ernstige arbeidsongevallen wordt 32% veroorzaakt door vallen. In 12% van de Nederlandse bedrijven en instellingen vinden er regelmatig werkzaamheden plaats hoger dan 2,5 meter boven vloeroppervlak. In de bouwnijverheid gebeurt dit het meest (75% van de bedrijven in deze sector).

Kracht zetten

Het percentage werknemers dat regelmatig kracht moet zetten in het werk ligt al enige jaren rond 22%. Met name bouw (50%) en landbouw en visserij (47%) zijn risicosectoren. In 40% van de bedrijven moeten werknemers regelmatig lasten van meer dan 5 kg tillen of dragen. In totaal heeft 85% van de bedrijven maatregelen genomen om deze vorm van fysieke belasting te beheersen.

Trillingen

Van alle werknemers staat 8% bloot aan lichaamstrillingen en eveneens 8% aan hand-armtrillingen. In totaal heeft naar schatting 14% van alle werknemers te maken met één of beide soorten trillingen. In 11% van de bedrijven staan werknemers regelmatig bloot aan trillingen. Vooral landbouw, vervoer en bouw zijn risicosectoren.

Geluid

Het percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan schadelijke geluidsniveaus is al een aantal jaren stabiel op 10%. In 23% van alle bedrijven worden werknemers regelmatig blootgesteld aan schadelijke geluidsniveaus. Het verstrekken van gehoorbeschermingsmiddelen is verreweg de meest genomen maatregel om blootstelling tegen te gaan. In 2002 droeg slechts 44% van de werknemers die blootgesteld zijn aan schadelijke geluidsniveaus ook regelmatig gehoorbeschermingsmiddelen.

Houding, repeterende beweging en beeldschermgebruik

In 58% van de bedrijven verrichten werknemers regelmatig werk dat mogelijk RSI tot gevolg kan hebben. In 1996 verrichte 40% van de werknemers beeldschermwerk, terwijl dit in 2002 al 47% van de werknemers betrof. In de financiële dienstverlening werkte maar liefst 89% van de werknemers achter een beeldscherm.

Werkdruk

De neergaande trend voor werken onder hoge tijdsdruk zet zich ook dit jaar door. In 2002 geeft 29% van de werknemers aan onder hoge tijdsdruk te moeten werken. Dit komt met 43% het meest voor in de horeca. Naarmate het bedrijf groter is, geven werknemers vaker aan dat zij onder een hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken.

Ongewenste omgangsvormen

In 2002 heeft 6.7% van de werkenden blootgestaan aan lichamelijk geweld door klanten, passagiers e.d. en aan intimidatie 22.5%. Aan intimidatie op het werk door chef en/of collega's stond 14.2% bloot. Van de mannen geeft 2.9% en van de vrouwen 10.4% aan te hebben blootgestaan aan ongewenste seksuele aandacht door klanten, passagiers e.d. 1.4% van de mannen en 4.6% van de vrouwen geeft aan te hebben blootgestaan aan ongewenste seksuele aandacht van chefs en/of collega's.

Effecten

Arbeidsparticipatie

De gemiddelde arbeidsparticipatie van 55 t/m 64-jarigen in de EU was in 2001 42%. De participatie van mannen was 52% en van vrouwen 32%. In Nederland was de arbeidsparticipatie van mannen 51% en van vrouwen 28%.

Arbeidsuitval

Het ziekteverzuim (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof) bij werknemers van bedrijven lag in 2002 evenals in 2001 op 5.4%. Zowel bij het Rijk als bij de gemeenten is een daling van het ziekteverzuim te zien. Dit lijkt vooral het gevolg van een kortere verzuimduur. Partijen in sectoren waar een arboconvenant is afgesloten beklemtonen dat juist in hun sectoren (overheid, onderwijs, zorg) het verzuim sterk is gedaald. In 29 van de 45 convenanten is reductie van het ziekteverzuim als één van de doelstellingen opgenomen.

WAO-instroom

Het aantal nieuwe uitkeringen lag bij de WAO per 1 april 2003 lager dan per 1 april 2002. Deze daling wordt ondermeer veroorzaakt door de per 01-04-2002 in werking getreden Wet verbetering Poortwachter. Vrouwen hebben een grotere kans dan mannen om in de WAO te komen. De 'typische instromende WAO-er' van nu is een vrouw werkzaam in de dienstensector met psychische klachten.

Beroepsziekten

Het aantal geaccepteerde meldingen bij het NCvB in 2002 bedroeg 5.335. In 43% van de gevallen betreft dit een melding van ziekten van het houding- en bewegingsapparaat. Op de tweede plaats staan de gehooraandoeningen. Dit betreft 25% van de meldingen. Psychische aandoeningen veroorzaken 22% van de beroepsziektemeldingen en staan daarmee op de derde plaats. Het gaat hier vooral om meldingen van overspannenheid (60% van de psychische aandoeningen) en burn-out (21%).

Arbeidsongevallen

In 2002 hebben 167.000 arbeidsongevallen plaatsgevonden. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar met bijna 2%. Daarentegen laten de ernstige arbeidsongevallen (blijvend letsel of ziekenhuisopname) een behoorlijke daling zien (10%). In 19% van de bedrijven heeft de laatste 2 jaar één of meer arbeidsongeval plaatsgevonden. Binnen de groep bedrijven met één of meerdere arbeidsongevallen blijkt dat 40% naar aanleiding van het ongeval maatregelen heeft genomen om in het vervolg dergelijke ongevallen te vermijden.

Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

Ongeveer 15.000 bedrijven in Nederland hebben een dermate grote hoeveelheid gevaarlijke stoffen in huis dat een streng veiligheidsbeleid noodzakelijk is. In 2002 en 2003 is een opvallende stijging geconstateerd van het aantal ernstige incidenten in Nederland. Werden voorheen gemiddeld 1 à 2 incidenten per jaar gerapporteerd, in 2002 kwam het aantal incidenten op 6 en in de eerste helft van 2003 zijn 7 incidenten gemeld.

Maatregelen

Arbo-dienstverlening: groei en stabiliteit

De totale omzet bedroeg van de arbodiensten is van circa € 789 miljoen in 2000 tot circa € 932 miljoen in 2002 gestegen. Het aantal arbodiensten is vrijwel gehalveerd ten opzichte van het midden van de jaren negentig. Het inkopen van diensten buiten het contract met de eigen arbodienst is sinds 1999 meer dan verdubbeld van 7% naar 15% in 2002.

Risico-inventarisatie en evaluatie, het plan van aanpak en de kwaliteit RI&E

In 2002 blijkt in totaal 71% van de bedrijven te beschikken over een door een arbodienst getoetste RI&E. In bedrijven met 10-100 werknemers is in 85% van de gevallen een RI&E aanwezig. In bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft 68% een RI&E. Van de bedrijven maakt 77% gebruik van het model RI&E van de arbodienst, 12% neemt de RI&E van de brancheorganisatie als uitgangspunt, 6% heeft de RI&E zelf ontworpen, en 2% gebruikt de RI&E van een collega of moederbedrijf.

Bedrijfs hulpverlening

In 75% van de bedrijven zijn gekwalificeerde bedrijfs hulpverleners aanwezig. Bedrijven met minder dan 10 werknemers hebben in 72% van de gevallen hun BHV geregeld. Bedrijven met 10 tot 100 werknemers doen dit in 86% en bedrijven met 100 of meer werknemers in 90% van de gevallen.

Financiële aftrekregeling voor arbo-investeringen

In 2002 heeft de overheid 10.925 verzoeken van werkgevers uit de marktsector ontvangen, die gebruik willen maken van de Farboregeling. Dit is een vervijfvoudiging in vergelijking met 1998. Het totale investeringsbedrag waarvoor ondernemers een beroep hebben gedaan op de Farboregeling in 2002, is € 167 miljoen.

Voor de regeling in de non-profit sector heeft SZW tot nog toe 561 meldingen ontvangen die betrekking hebben op het boekjaar 2002. Het totaal aangemelde investeringsbedrag in de non-profit sector bedraagt € 20.4 miljoen.

Arbeidsomstandigheden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten

Uit een steekproef onder 74 cao's die in 2002 vernieuwd of gewijzigd zijn, blijkt dat er in 17 cao's nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt over aspecten die verband houden met arbeidsomstandigheden. Dit betreft 1.1 miljoen werknemers.

Werk(plek)aanpassingen

Naar schatting 14.7% van alle personen van 15-64 voelt zich vanwege een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd in het uitvoeren of verkrijgen van werk. Het aantal arbeidsgehandicapten dat een aanpassing gehad heeft, is in de afgelopen twee jaar gestegen van 26.1% naar 29.7%. Het aantal mensen dat een aanpassing nodig heeft, is afgenomen van 19.1% naar 16.4%.

Arboconvenanten door sectororganisaties en overheid

Eind 2003 zijn 45 arboconvenanten getekend waarvoor een bedrag van ruim € 257 miljoen is gereserveerd. Ruim € 185 miljoen daarvan is afkomstig van sociale partners; meer dan € 71 miljoen wordt bijgedragen door SZW. Als naast de 45 afgesloten convenanten ook de 12 intentieverklaringen zijn omgezet in een convenant, hebben meer dan 3.9 miljoen werknemers te maken met de maatregelen in deze convenanten.

Voor de tweede fase convenanten (periode 2003 - 2007) zijn de te bereiken einddoelen een minimale reductie van 20% van het ziekteverzuim/het WAO-instroompercentage ten opzichte van 2001.

Interventies door de Arbeidsinspectie

In 2002 zijn er per 100.000 werknemers in Nederland gemiddeld 5.6 arbeidsinspecteurs aanwezig. Per 100.000 vestigingen zijn er 68 inspecteurs aanwezig. De inspectiedichtheid in 2002 (2.4%) is iets hoger dan in 2001 (2.3%).

Vermindering administratieve lasten

Vermindering van administratieve lasten, oftewel de kosten die werkgevers moeten maken om te voldoen aan informatieverplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving, staat hoog op de agenda. Een belangrijke efficiencymaatregel is het voornemen om de toets op de RI&E door de arbodiensten te vereenvoudigen. Voor verbetering van de informatievoorziening naar ondernemingen is het project Lastenverlichting en Informatievoorziening Arbo (LIVA) gestart. Er wordt voor gezorgd dat ondernemers met minder inspanning de juiste informatie - qua vorm en inhoud op hun situatie toegesneden - kunnen vinden. Verwacht wordt dat met deze maatregelen - samen met goede communicatie over de meerwaarde van arbeidsomstandigheden - veel weerstand tegen 'arbo' weggenomen kan worden en de administratieve lasten met vele miljoenen euro's zal verminderen.



I De risico's

Het merendeel van de informatie in dit hoofdstuk is afkomstig uit een tweetal bronnen. De gegevens over risico's en maatregelen op bedrijfsniveau zijn afkomstig uit de Arbomonitor 2002 van de Arbeidsinspectie. De gegevens over blootstelling van werknemers zijn gebaseerd op de CBS-gegevens: de Enquête Beroepsbevolking en het Periodiek Onderzoek Leefsituatie, welke door SZW bewerkt zijn. Daar waar andere bronnen zijn gebruikt, is dit expliciet in de tekst aangegeven.

I.1 Gevaarlijke stoffen

Het gebruik van gevaarlijke stoffen, zoals oplosmiddelen, reproductietoxische stoffen, allergenen of kankerverwekkende stoffen en de blootstelling van werknemers aan deze stoffen komt op grote schaal voor. In ruim één op de drie bedrijven werken werknemers regelmatig met gevaarlijke stoffen. Eén op de vier werknemers wordt regelmatig blootgesteld. Dit komt overeen met ongeveer 1.7 miljoen werknemers. Het aantal blootgestelde werknemers daalt licht tussen 2000 (25.6%) en 2001 (24.2%), maar laat vrijwel geen verschil zien tussen 2001 in 2002. Over de hoogte van de blootstelling kan geen precieze uitspraak worden gedaan, omdat het voor betrokken werknemers moeilijk is om een absoluut blootstellingsniveau te bepalen. Voor veel stoffen die kunnen worden ingeademd, zijn grenzen vastgesteld waarboven de concentratie van die stof op de werkplek niet mag uitkomen. Deze zogenoemde MAC-waarden (Maximale Aanvaarde Concentratie) vormen voor de werkgever een belangrijk ijkpunt in de beoordeling of voldoende beheersmaatregelen zijn getroffen.

De blootstelling aan gevaarlijke stoffen varieert sterk tussen de verschillende sectoren. Bovengemiddeld is dit percentage in de bouwnijverheid (53%), de landbouw (39%) en de industrie (39%). Hierbij laat de bouwnijverheid overigens een sterke stijging zien in 2002 ten opzichte van voorgaande jaren.



Figuur 1.1 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan dampen, gassen, of stof, of regelmatig werkt met huidirriterende stoffen naar sector

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Gemiddelde alle sectoren | 25,6% | 24,2% | 24,4% |
| Bouwnijverheid | 48% | 47% | 53% |
| Landbouw en Visserij | 34% | 32% | 39% |
| Industrie | 40% | 37% | 39% |
| Cultuur en overige diensten | 28% | 30% | 28% |
| Vervoer en communicatie | 31% | 27% | 24% |
| Handel | 24% | 23% | 23% |
| Gezondheid- en verzorgingszorg | 27% | 25% | 23% |
| Horeca | 24% | 25% | 20% |
| Zakelijke dienstverlening | 14% | 13% | 13% |
| Onderwijs | 12% | 13% | 13% |
| Openbaar bestuur | 13% | 11% | 11% |
| Financiële dienstverlening | < 4% | < 4% | < 4% |

Aan gevaarlijke stoffen blootgestelde werknemers blijken relatief vaker in middelgrote en kleine bedrijven te werken.

Figuur 1.2 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan dampen, gassen, of stof, of regelmatig werkt met huidirriterende stoffen naar bedrijfsgrootte

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Bedrijven met < 10 werknemers | 29% | 28% | 28% |
| Bedrijven met 10 tot 100 werknemers | 27% | 27% | 25% |
| Bedrijven met ≥ 100 werknemers | 24% | 22% | 23% |

Gassen en dampen

Dampen van oplosmiddelen komen bijvoorbeeld voor in verf, lijm en ontvettingsmiddelen. Oplosmiddelen kunnen, door inademing en door opname door de huid, schade veroorzaken aan het zenuwstelsel (Organisch Psycho Syndroom). Daarnaast kunnen werknemers blootstaan aan uitlaatgassen (o.a. dieselemissies), waarvan bekend is dat zij kankerverwekkende stoffen bevatten of andere gassen of dampen. Van de werknemers wordt 15% regelmatig blootgesteld aan gassen of dampen.

Sectoren waarin werknemers bovengemiddeld zijn blootgesteld aan gassen en dampen zijn de bouwnijverheid (29%), de landbouw (26%), de industrie (27%) en de sector vervoer en communicatie (24%). In de bouwnijverheid wordt de blootstelling onder andere veroorzaakt door het gebruik van verf en lijm. In de industrie gaat het onder andere om ontvettings- en reinigingsmiddelen, (auto-)lakken en oplosmiddelen. In de transportsector, maar ook in industrie, landbouw en visserij, en bouw speelt de blootstelling aan (diesel-)uitlaatgassen een rol van betekenis.





Figuur 1.3 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan gassen en dampen, of stof, of werkt met huidirriterende stoffen naar sector in 2002

| | Gassen/dampen | Stof | Huidirriterende middelen |
|-----------------------------|---------------|------|--------------------------|
| Gemiddelde alle sectoren | 15% | 13% | 10% |
| Bouwnijverheid | 29% | 40% | 15% |
| Landbouw en visserij | 26% | 24% | 16% |
| Industrie | 27% | 26% | 13% |
| Cultuur en overige diensten | 19% | 13% | 15% |
| Vervoer en communicatie | 21% | 10% | 3% |
| Handel | 15% | 11% | 9% |
| Gezondheid- en welzijnszorg | 6% | 5% | 19% |
| Horeca | 8% | 5% | 13% |

Stof

Blootstelling aan stof (fijne inadembare deeltjes) komt op veel verschillende plaatsen voor. De blootstelling kan het gevolg zijn van bewerkingen met snel-draaiend gereedschap, zoals zagen, boren of frezen. Maar ook activiteiten als het afvullen van verpakkingen, de overslag van bulkgoederen (bijvoorbeeld graan en meel) en het bereiden van metselspecie kunnen een aanzienlijke stofbelasting veroorzaken. Blootstelling aan stof op de werkplek kan verschillende reacties of aandoeningen veroorzaken. Bekend is dat bijvoorbeeld graan- en meelstof astma kan veroorzaken. Kwarts kan als het als zeer kleine deeltjes wordt ingeademd longkanker veroorzaken. Ook blootstelling aan houtstof kan leiden tot luchtwegaandoeningen.

In 2002 stond 13% van de werknemers bloot aan stof dat kon worden ingeademd. Werknemers in de sectoren bouwnijverheid (40%), industrie (26%) en landbouw (24%) zijn bovengemiddeld blootgesteld. In de bouwnijverheid gaat het hierbij om blootstelling aan stof van steen, cement en hout. Werknemers uit de industrie en de landbouw melden dat zij worden blootgesteld aan 'andere stoffen' dan meel, hout, graan, stof en cement. De achtergrond hiervoor moet worden gezocht in de grote variatie in producten en productieprocessen met name in de sector industrie, waartoe veel verschillende bedrijven behoren.

Huidirriterende stoffen

Sommige stoffen hebben hun primaire effect bij aanraking met de huid. Herhaald contact met deze stoffen kan leiden tot contacteczeem en andere huidaandoeningen, die voor de uitoefening van het beroep belemmerend kunnen zijn. Deze stoffen komen onder andere voor in reinigingsmiddelen, ontsmettingsmiddelen en vloeistoffen die voor het permanenten van haren worden gebruikt. In hun werk maakt 10% van de werknemers gebruik van huidirriterende middelen. Vooral in de gezondheids- en welzijnszorg, de landbouw, de bouwnijverheid, de cultuur en overige dienstverlening, de industrie en de horeca melden werknemers blootstelling aan deze middelen. De gezondheidszorg scoort hier met 19% het hoogst.

Gevaarlijke stoffen op bedrijfsniveau

De mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen moet door de werkgevers worden vastgelegd in de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het meten of schatten van de blootstelling is hierbij een belangrijk onderdeel. In het Plan van Aanpak, onderdeel van de RI&E, moet de werkgever aangeven of het nodig is om maatregelen te treffen. Zo ja, dan moet de arbeidshygiënische strategie toegepast worden, waarbij het nemen van bronmaatregelen de voorkeur heeft boven persoonlijke beschermingsmiddelen. De Arbeidsinspectie stelt in haar Arbomonitor vast dat in 38% van de bedrijven werknemers regelmatig werken met één of meerdere gevaarlijke stoffen. Vooral gevaarlijke schoonmaakmiddelen (15% van de bedrijven), overige chemicaliën (13%), en organische oplosmiddelen (9%) worden veel toegepast.

In 85% van de bedrijven waar is geconstateerd dat het werken met gevaarlijke stoffen onderdeel uitmaakt van de dagelijkse werkzaamheden, is een schriftelijke RI&E aanwezig. De Arbeidsinspectie stelt vast dat in 93% van deze bedrijven deze risicofactor ook daadwerkelijk is opgenomen in de RI&E.

De Arbomonitor van de Arbeidsinspectie geeft, naast inzicht over de aanwezigheid van stoffen op de werkplek, ook informatie over de maatregelen die zijn genomen om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen of te beperken. Van de bedrijven waarin werknemers blootstaan aan gevaarlijke stoffen, treft 85% maatregelen om de blootstelling te beheersen. Niet alle maatregelen werden als voldoende beoordeeld door de inspecteur. Als er maatregelen genomen waren door een bedrijf, dan waren die in 81% van de gevallen voldoende of goed¹.

Figuur 1.4 Percentage bedrijven waar werknemers regelmatig met gevaarlijke stoffen werken, met aandacht hiervoor in de RI&E en waar maatregelen genomen zijn

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|
| Bedrijven met risico aan blootstelling aan stoffen | 37% | 30% | 38% |
| w.v. bedrijven met een RI&E | 64% | 82% | 85% |
| w.v. bedrijven met aandacht voor stoffen in RI&E | 95% | 93% | 93% |
| Bedrijven waar maatregelen genomen zijn | | | 85% |
| w.v. bedrijven waar maatregelen voldoende of goed zijn | | | 81% |

Een overzicht van verschillende typen maatregelen is opgenomen in figuur 1.5. Opvallend is dat in 64% van de bedrijven die maatregelen namen ter bestrijding van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, persoonlijke beschermingsmiddelen worden toegepast om blootstelling te voorkomen. Idealiter zou het gebruik van deze middelen beperkt moeten zijn tot de situaties waarin géén goede structurele maatregelen kunnen worden genomen. De indruk bestaat dat er in bedrijven gemakkelijk wordt gegrepen naar deze persoonlijke beschermingsmiddelen in plaats van vervanging of adequate ventilatie aan te brengen.

Al met al blijkt dat nog altijd bijna een derde van alle bedrijven waar gevaarlijke stoffen een risico vormt, ofwel in het geheel geen, ofwel onvoldoende/matige maatregelen treft om blootstelling te voorkomen. Met andere woorden: in bijna een derde van de bedrijven valt nog het nodige te verbeteren aan de beheersing van het risico gevaarlijke stoffen.

¹ Dit percentage heeft betrekking op alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er afdoende maatregelen werden getroffen.

Figuur 1.5 Percentage bedrijven dat maatregelen genomen heeft ter bestrijding van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen naar maatregel

| | |
|--|-----|
| Gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen | 64% |
| Ventilatie / afzuiging | 51% |
| Geven van voorlichting/instructie | 38% |
| Vervanging door minder schadelijke alternatieven | 30% |
| Afscherming | 16% |
| Toepassen gesloten systemen | 13% |
| Overige maatregelen | 8% |
| Beperking van de blootstellingduur | 7% |
| Reductie van het aantal blootgestelde werknemers | 7% |
| Reductie van het volume of de concentratie van de stof | 7% |

Gevaarlijke stoffen op brancheniveau

TNO heeft in het voorjaar 2003 een inventariserend onderzoek uitgevoerd naar de stoffenproblematiek, ontwikkelingen, innovatievermogen en kennisinfrastructuur rond stoffen in een groot aantal branches². Dit ter voorbereiding van het programma Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen (VAST) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat als doel heeft tussen 2003 en 2007 de veiligheids- en gezondheidsrisico's bij het beroepsmatig gebruik van stoffen te minimaliseren (zie box 1.1). De stoffenproblematiek is in 25 (sub) branches als 'hoog' aangemerkt. Zo gaven 13 stoffen en stofgroepen aanleiding tot de inschatting 'hoog', zoals allergenen, oplosmiddelen, houtstof, asbest, kwarts, chroom, lasrook, reinigings- en metaalbewerkingvloeistoffen. De meest risicovolle werkprocessen zijn handmatig reinigingswerk, wegen en mengen van poeders, spuiten van verf en verspanende bewerkingen.

Deze uitkomsten geven het ministerie aangrijpingspunten om samen met bedrijven, branches en ketens aan de versterking van het stoffenbeleid te gaan werken.

Figuur 1.6 (Sub)branches met "hoge" stoffenproblematiek

| | |
|--|--------------------------------|
| Automobielandustrie | Autorecycling |
| Bakkerijen, meelindustrie | Bouw van gebouwen |
| Cement, kalk, gips, beton, keramiek, natuursteen | Drukkerijen |
| Gebouwschoonmaak | Gezondheidszorg |
| Glas en glasproducten | Handel en reparatie van auto's |
| Horeca | Kappers |
| Producten van metaal | Productie houten artikelen |
| Productie meubels en overige goederen | Productie primaire metalen |
| Recycling bouw- en sloofafval | Rubberproducten |
| Scheepsbouw | Tapijt- en parketleggen |
| Veevoederindustrie | Verf en inkt productie |
| Versterkte polyesterbouw | Vlees- en visverwerking |
| Wegen- en utiliteitsbouw | |

² Chemie in branches en ketens. Een onderzoek als opstap naar sterker stoffenbeleid. Nossent e.a., TNO, 2003.

Aan de slag met stoffen binnen Branches en Ketens

Het veilig en gezond omgaan met stoffen binnen een bedrijf valt niet altijd mee. Soms hebben werkgevers en werknemers te weinig kennis over stoffen en te weinig weet van met welke stoffen ze werken. Dit geldt zeker voor MKB-ondernemers, die vaak niet de mogelijkheid hebben om iemand speciaal verantwoordelijk te maken voor de stoffenaanpak. Daarom is het Programma Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen (VAST) opgezet. Samenwerken met gelijksoortige bedrijven, in het bijzonder in branche-verband, maakt dat de kennis over stoffen gedeeld kan worden en dat goede aanpakken overgenomen kunnen worden. En dat scheelt geld. Ook is het voor een branche mogelijk om een sterke positie in te nemen richting leveranciers van producten en stoffen en daar de benodigde stofgegevens te verkrijgen en de arbokennisinfrastructuur op het gebied van stoffen in de branche te versterken.

De stoffenproblematiek kent een sterk "keten-karakter": de producent van een stof kent de eigenschappen ervan, de formuleerder van een product kent de samenstelling en de toepasser kent de wijze van gebruik en daarmee de route en mate van blootstelling. Om een zo gezond mogelijke werksituatie te creëren, is het nodig dat deze schakels in de stofketen met elkaar communiceren over gegevens en wijze van gebruik. Het programma VAST ondersteunt branches en ketens die met hun stoffenproblematiek aan de gang willen gaan. Tot aan 2007 is €10 miljoen beschikbaar gesteld om de arbeidsomstandigheden op het gebied van stoffen op een hoger plan te brengen. Deelnemers aan het programma maken in het eerste jaar een Plan van Aanpak waarin zij aangeven op welke punten in hun branche of keten acties genomen moeten worden en hoe zij dit uit willen voeren. In de jaren daarna worden deze acties uitgevoerd en wordt gewerkt aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden met betrekking tot stoffen.

Het programma VAST is eind oktober 2003 tijdens de Europese Week 2003 (met als thema gevaarlijke stoffen) gepresenteerd.

1.2 Biologische agentia

Onder biologische agentia worden verstaan virussen, bacteriën schimmels, menselijke endoparasieten en celculturen, al dan niet gemodificeerd. Op veel arbeidsplaatsen staan werknemers bloot aan biologische agentia, soms zonder het zich te realiseren. In laboratoria, waar men onderzoek doet naar virussen of andere micro-organismen, is kennis over het type en de schadelijkheid van deze organismen doorgaans goed bekend en kunnen beschermende maatregelen hierop afgestemd worden. Anders is het in situaties waar een kans op blootstelling aan besmettelijke organismen een bijkomstigheid is bij het werk, zoals bij de afvalverwerking en in de gezondheidszorg. Vaak is onduidelijk aan welke besmettelijke organismen men kan blootstaan en hoe groot de kans is op blootstelling. Dit maakt het voor werkgevers soms lastig om de juiste beschermende maatregelen te treffen tegen mogelijke infecties.



In 8% van de bedrijven lopen werknemers door het werk kans op contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal (en dus kans op blootstelling aan biologische agentia). De sectoren waar de grootste kans hierop bestaat zijn de gezondheidszorg, het openbaar bestuur (bijv. vuilverwerking) en de landbouw, visserij en delfstoffenwinning. In de gezondheidszorg en de veehouderij is blootstelling mogelijk aan een variatie van voor de mens besmettelijke micro-organismen.

Figuur 1.7 Percentage bedrijven waar werknemers kans lopen op contact met besmettelijke personen, dieren of materiaal naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 8% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 22% |
| Industrie en nutsbedrijven | 5% |
| Bouwnijverheid | 6% |
| Reparatie en handel | 3% |
| Horeca | 4% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 6% |
| Financiële instellingen | <1% |
| Zakelijke dienstverlening | 2% |
| Openbaar bestuur | 38% |
| Onderwijs | 15% |
| Gezondheidszorg | 54% |
| Overige dienstverlening | 19% |

In een derde van de bedrijven waar de kans op blootstelling aan biologische agentia aanwezig is, vormt het werken met dieren of producten van dierlijke oorsprong een oorzaak van de mogelijke blootstelling. Maar ook andere belangrijke mogelijke oorzaken worden veel genoemd. De categorie “overige oorzaken” betreft onder andere de zorg voor jonge kinderen, bijvoorbeeld in kinderdagverblijven.

Figuur 1.8 Oorzaken van mogelijk contact met biologische agentia in bedrijven waar blootstelling aan biologische agentia een risico is

| | |
|---|-----|
| Werken met dieren of producten van dierlijke herkomst | 34% |
| Overige oorzaken | 32% |
| Werken met besmettelijk patiënten/ cliënten (anders dan bloedcontact) | 26% |
| Kans op bloedcontact met gebruikte injectienaalden | 24% |
| Werken met afval (inclusief GFT-afval) | 23% |
| Werken in diagnose laboratoria | 2% |

Van de bedrijven waar biologische agentia een mogelijk risico vormen, beschikt 87% over een RI&E. In 82% van deze RI&E's is biologische agentia ook daadwerkelijk als risico opgenomen. Verreweg de meeste bedrijven met mogelijke blootstelling aan biologische agentia hebben dus dit risico in de RI&E opgenomen, maar dit percentage is wel lager dan bijvoorbeeld bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen (paragraaf 1.1).

In 80% van de bedrijven waar werknemers bloot kunnen staan aan biologische agentia zijn maatregelen genomen om gezondheidsklachten ten gevolge hiervan te voorkómen. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is de meest voorkomende maatregel. In de categorie 'anders' vallen maatregelen als een goede afzuiging, controle en overleg met de GGD en desinfecterende maatregelen. In bedrijven die meer dan één maatregel hebben genomen, blijkt het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen in combinatie met voorlichting en training over biologische agentia het meest voor te komen.

Figuur 1.9 Percentage bedrijven dat maatregelen heeft genomen ter bestrijding van blootstelling aan biologische agentia naar soort maatregel

| | |
|---|-----|
| Gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen | 76% |
| Voorlichting en training aan werknemers over het werken met biologische agentia | 37% |
| Bronmaatregelen | 30% |
| Vaccinatie tegen hepatitis B | 23% |
| Overige maatregelen | 17% |
| Protocol waarin ligt besloten wat te doen bij prikincidenten | 15% |
| Vaccinatie tegen een andere infectieziekte | 7% |

De Arbeidsinspectie heeft zich een oordeel gevormd over de kwaliteit van de maatregelen die genomen zijn in de bedrijven. In 87% van de gevallen werden de maatregelen als voldoende of goed beoordeeld.

Een vraag in dit verband is of het arbeidsrisico biologische agentia, vanwege de vaak onbewuste kans op blootstelling eraan, als zodanig wel altijd wordt herkend door werkgevers. Zo geeft in de gezondheidszorg 46% van de instellingen aan dat hun werknemers niet in contact kunnen komen met mogelijk besmette personen. De vraag is of dit een reëel beeld geeft van de werkelijkheid. Immers, ook op het oog gezonde patiënten/cliënten kunnen drager zijn van hepatitis B en daarmee een infectiebron betekenen voor verzorgenden of behandelaars.

Een bekende bacterie die ziekte kan veroorzaken door blootstelling aan besmette wateraërosolen is Legionella. In 2004 zal naar verwachting een beleidsregel in werking treden die aangeeft op welke wijze in koeltorens en luchtbevochtigingsinstallaties dit risico kan worden ingedamd.

Vaccinatie hepatitis B

Sinds medio 1999 bestaat er voor werkgevers binnen de gezondheidszorg de verplichting om medewerkers die kans lopen op intensief bloedcontact, een vaccinatie aan te bieden tegen hepatitis B. In 2001 is er door Ipso Facto³ een onderzoek gedaan naar de vaccinatiegraad van medewerkers, gespecificeerd naar de verschillende soorten zorginstellingen binnen de gezondheidszorg. Hieruit blijkt dat de medewerkers in de gezondheidsinstellingen, met uitzondering van de verpleeghuizen, verstandelijke gehandicaptenzorg en de psychiatrische ziekenhuizen, in meer dan 90% van de gevallen vaccinatie tegen hepatitis B aangeboden is of gaat worden. Volgens het onderzoek varieerde de vaccinatiegraad in verpleeghuizen, verstandelijke gehandicaptenzorg en psychiatrische ziekenhuizen in 2001 tussen 40% en 60%. Wel was (afhankelijk van het type instelling) 10% tot 26% van de werknemers van plan zich alsnog te laten vaccineren.

³ Ipso Facto, Hepatitis B-vaccinatie voor medewerkers in de gezondheidszorg, Houten, 2002.



1.3 Gevaarlijk werk - werken op hoogte

Al enkele jaren is het aantal werknemers dat zijn of haar werk als gevaarlijk beschouwt stabiel. Sinds 1997 schommelt het percentage rond de 5%. Dit percentage zegt iets over de beleving van werknemers ten aanzien van de risico's op hun eigen werkplek. Het hoeft dus niet de feitelijke situatie weer te geven. Werken op hoogte is één van de aspecten die een werkplek gevaarlijk maken. Maar ook bijvoorbeeld de kans op agressie en geweld kan leiden tot het gevoel dat het werk gevaarlijk is.

Werken op hoogte

Bij werken op hoogte lopen werknemers het risico te vallen. Dat dit geen denkbeeldig risico is blijkt uit het feit dat van de bij de Arbeidsinspectie gemelde ernstige arbeidsongevallen 32% veroorzaakt werd door vallen⁴.

Er is een Europese Richtlijn die zich richt op het beperken van het risico van vallen. Deze richtlijn, waarin staat hoe werkzaamheden op hoogte uitgevoerd moeten worden, dient in de nationale wetgeving van de lidstaten te worden geïmplementeerd. Het op hoogte werken vanaf ladders, lijnen en vergelijkbare arbeidsmiddelen is alleen onder specifieke voorwaarden toegestaan.

In 12% van de Nederlandse bedrijven en instellingen vinden regelmatig werkzaamheden plaats hoger dan 2,5 meter boven vloeroppervlak. Bij een onderverdeling naar sector scoort de bouwnijverheid het hoogste (75% van de bedrijven in die sector).

Voor de bedrijven waarin werknemers regelmatig op hoogte werken, geeft figuur 1.10 aan welke arbeidsmiddelen gebruikt worden. Staande ladders van meer dan 10 meter hoogte worden door 5% van de bedrijven gebruikt. Van de bedrijven die andere middelen dan ladders inzetten bij werken op hoogte, heeft 85% daarbij het valgevaar beperkt door het gebruik van randbeveiliging.

Figuur 1.10 Percentage bedrijven waar werknemers werken op hoogte naar inzet van het arbeidsmiddel

| | |
|---|-----|
| Staande ladders van 10 meter hoog of minder | 60% |
| Staande ladders hoger dan 10 meter | 5% |
| Andere staande arbeidsmiddelen, zoals hoogwerkers of steigers | 75% |
| Hangende arbeidsmiddelen, zoals een hangbak | 9% |
| Geén van bovenstaande middelen | 11% |

In alle lidstaten van de Europese Unie wordt in 2003 en 2004 een grootscheepse inspectie- en voorlichtingscampagne, gericht op het voorkomen van ongevallen, gehouden. Onderdeel hiervan zijn nationale inspecties op bouwplaatsen, die in alle vijftien lidstaten op hetzelfde moment en met dezelfde aandachtspunten worden uitgevoerd. Hierbij wordt vooral gelet op valgevaar en op vluchtwegen voor bouwvakkers. Verder wordt voorlichtingsmateriaal verspreid over veiligheidsmaatregelen die ongevallen moeten voorkomen. Dit materiaal is gericht op werkgevers en werknemers. Specifieke aandacht voor het onderwerp wordt ook gevraagd in de Europese Week voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk in oktober 2004. Het thema van de Europese Week van dat jaar is "werken in de bouw".

⁴ Bron: Arbeidsinspectie, meldingsplichtige en dodelijke ongevallen, cijfers over het jaar 2001.



In Nederland zijn de resultaten van de eerste inspectieronde door de Arbeidsinspectie inmiddels bekend. Bij een controle op 440 bouwplaatsen heeft de Arbeidsinspectie in de maand juni in bijna 30% van de gevallen het werk stilgelegd omdat er direct gevaar was voor de veiligheid van bouwvakkers. In totaal zijn ruim 380 overtredingen geconstateerd. Ongeveer 60% van die overtredingen heeft te maken met valgevaar. Vaak ontbreken leuningens langs platte daken, zijn steigers onvoldoende beveiligd of wordt er verzuimd gaten in vloeren op hoger gelegen verdiepingen af te dekken.

1.4 Kracht zetten

Het arbeidsrisico “kracht zetten” komt in verschillende vormen voor op het werk. De belangrijkste verschijningsvorm is het tillen en dragen van voorwerpen of personen. Daarnaast komt ook het duwen en trekken van allerlei voorwerpen regelmatig voor. Verder komt kracht zetten voor bij het bedienen van machines en bij het werken met handgereedschap. Het regelmatig verrichten van werkzaamheden waarbij kracht nodig is kan leiden tot uiteenlopende klachten aan het bewegingsapparaat. Met name de rug, nek, schouders en armen worden zwaar belast.

Het percentage werknemers dat regelmatig kracht moet zetten in het werk is al jaren stabiel: 22%. Het aandeel van mannen daarin is iets groter dan het aandeel van vrouwen: in 2002 respectievelijk 25% en 18%. Met name bouwnijverheid (50% van de werknemers), en landbouw en visserij (47%) zijn risicosectoren. Over de percentages bedrijven waarin werknemers regelmatig kracht moeten zetten, zijn geen gegevens voorhanden. Wel is een overzicht te geven van percentages bij tillen en dragen. In 40% van alle bedrijven wordt “regelmatig lasten tillen of dragen” gerapporteerd. Bij 28% van alle bedrijven gaat het daarbij om lasten van meer dan 10 kg; bij 5% zelfs om lasten van meer dan 25 kg.

Figuur 1.11 Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 40% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 68% |
| Industrie en nutsbedrijven | 61% |
| Bouwnijverheid | 76% |
| Reparatie en handel | 52% |
| Horeca | 47% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 31% |
| Financiële instellingen | 3% |
| Zakelijke dienstverlening | 10% |
| Openbaar bestuur | 50% |
| Onderwijs | 6% |
| Gezondheidszorg | 40% |
| Overige dienstverlening | 26% |

In totaal heeft 85% van de bedrijven waar werknemers regelmatig lasten tillen of dragen, maatregelen genomen om deze vorm van fysieke belasting tegen te gaan. Vooral het aanschaffen van tilhulpmiddelen komt veel voor (74% van de bedrijven⁵ heeft deze maatregelen genomen). Ook het geven van instructie en het nemen van organisatorische maatregelen komen veel voor. In 86% van de bedrijven die maatregelen namen om het risico tillen tegen te gaan, werden de genomen maatregelen door de Arbeidsinspectie als goed of voldoende aangemerkt.

Figuur 1.12 Percentage bedrijven die maatregelen hebben genomen ter bestrijding v/h risico van tillen of dragen naar soort maatregel

| | |
|--|-----|
| Aanschaf van tilhulpmiddelen | 74% |
| Instructie/voorlichting (bijv. over verantwoord tilgedrag) | 45% |
| Organisatorische maatregelen om tilwerk te verlichten (bijv. roulatie van taken) | 30% |
| Zware lasten lichter maken | 17% |
| Andere maatregelen | 9% |

Bedrijfsomvang en arbeidsrisico's

Op grond van de door SZW bewerkte gegevens van het CBS kan geconcludeerd worden dat er een samenhang bestaat tussen het vóórkomen van arbeidsrisico's in een onderneming of instelling en de grootte van de vestiging. In het algemeen beheersen de grotere bedrijven de meer klassieke arbeidsrisico's beter dan de kleinere bedrijven. Dat wil zeggen, in het MKB wordt een groter deel van de werknemers blootgesteld aan arbeidsrisico's als gevaarlijke stoffen, kracht zetten, en trillingen.

De nieuwere arbeidsrisico's laten echter een tegenovergesteld beeld zien. Werken onder hoge tijdsdruk en in hoog tempo, en het verrichten van beeldschermwerk komen het meest voor bij werknemers in grote bedrijven. In onderstaande tabel is naast deze arbeidsrisico's ook het percentage werknemers aangegeven die een arbeidsongeval was overkomen. Dan blijkt dat er ook hier verschillen zijn en dat de kans op een arbeidsongeval in middelgrote bedrijven het grootste is.

Bij deze gegevens moet bedacht worden dat de bedrijfstak meestal een bepalende factor is voor het al dan niet voorkomen van risico's. Om daadwerkelijk uitspraken te kunnen doen over de invloed van bedrijfsgrootte moet er dus feitelijk nog een correctie plaatsvinden voor de verdeling van de bedrijfsgrootte binnen de verschillende sectoren.

| | 1 - 10 wkn. | 10 - 100 wkn. | > 100 wkn. | gemiddeld |
|-------------------------------|-------------|---------------|------------|-----------|
| Gevaarlijke stoffen totaal | 30% | 27% | 24% | 26% |
| Regelmatig kracht zetten | 25% | 25% | 20% | 22% |
| Trillend gereedschap/apparaat | 11% | 10% | 6% | 8% |
| Trillend voertuig | 9% | 10% | 8% | 8% |
| Lawaai | 7% | 11% | 10% | 10% |
| Beeldschermwerk | 34% | 42% | 55% | 47% |
| Hoge tijdsdruk | 20% | 27% | 33% | 29% |
| Hoog tempo (EBB) ⁶ | 30% | 34% | 39% | 36% |
| Arbeidsongeval | 1,9% | 3,0% | 2,1% | 2,4% |

⁵ Deze percentages hebben betrekking op alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er afdoende maatregelen werden getroffen



In het kader van de bedrijfstakaanpak zijn inmiddels afspraken gemaakt over het terugdringen van fysieke belasting. De uitwerking van die afspraken is in alle betrokken sectoren in volle gang. Significante resultaten hiervan zijn echter nog niet zichtbaar. Deze zullen naar verwachting pas met enige vertraging in de cijfers tot uiting komen.

Een ander middel om het terugdringen van fysieke belasting kracht bij te zetten, is het vaststellen van beleidsregels. Zo is in 2002 een beleidsregel voor tillen in de bouw in werking getreden en is een beleidsregel voor de gezondheidszorg in voorbereiding. De handhavingsinspanningen van de Arbeidsinspectie zijn de laatste jaren toegenomen. Zij kunnen met deze beleidsregels geïntensiveerd worden.

1.5 Trillingen

Het arbeidsrisico trillingen op het werk is te onderscheiden in lichaamstrillingen en hand-armtrillingen. Vanwege de niet te vergelijken manier van ontstaan en overdracht van trillingen op het lichaam en de verschillen in effecten, is de gezondheidsnormering voor deze beide soorten verschillend. Ook wat betreft oplossingen en bescherming vragen lichaamstrillingen een andere benadering dan hand-armtrillingen.

Lichaamstrillingen komen veel voor bij het rijden in voertuigen, met name terreinvoertuigen, heftrucks en in mindere mate het beroepsgoederenvervoer. Blootstelling aan lichaamstrillingen kan leiden tot bijvoorbeeld aandoeningen in de lage rug en de knieën. Hand-armtrillingen worden veel veroorzaakt door (met name pneumatisch) handgereedschap. Blootstelling kan leiden tot uiteenlopende aandoeningen aan botten, gewrichten, spieren, zenuwen en bloedvaten in het hand-arm-schoudergebied.

Het percentage werknemers dat regelmatig aan trillingen wordt blootgesteld is al enige jaren stabiel: 8% van alle werknemers staat bloot aan lichaamstrillingen en eveneens 8% aan hand-armtrillingen. In totaal heeft naar schatting 14% van alle werknemers te maken met een of beide soorten trillingen. Er is hierbij sprake van een zekere overlap. Van alle blootgestelde werknemers is ongeveer 10% van het vrouwelijk geslacht.

In 2002 is voor het eerst in bedrijven blootstelling aan trillingen door de Arbeidsinspectie bevraagd in haar Arbomonitor. Uit de cijfers blijkt dat in 11% van de bedrijven werknemers regelmatig blootstaan aan trillingen. In 53% van deze bedrijven gaat het hierbij om werknemers die gedurende hun werkzaamheden regelmatig zitten of staan op transportmiddelen die lichaamstrillingen veroorzaken. In 66% van dezelfde groep bedrijven maken werknemers regelmatig gebruik van gereedschap of andere apparaten die hand-armtrillingen veroorzaken.

⁶ Hier is een andere bron gebruikt dan voor het cijfer "in hoog tempo werken" in 1.8

Figuur 1.13 Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan trillingen, naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 11% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 37% |
| Industrie en nutsbedrijven | 14% |
| Bouwnijverheid | 29% |
| Reparatie en handel | 9% |
| Horeca | <1% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 33% |
| Financiële instellingen | 0% |
| Zakelijke dienstverlening | 5% |
| Openbaar bestuur | 15% |
| Onderwijs | 4% |
| Gezondheidszorg | <1% |
| Overige dienstverlening | 6% |

Een hoog percentage van bedrijven waar werknemers aan trillingen worden blootgesteld, wordt gerapporteerd in de sectoren landbouw, vervoer en bouw. In de sector vervoer is dat met name blootstellingen aan lichaamstrillingen, in de beide andere sectoren zal de belasting zowel bestaan uit lichaamstrillingen als uit hand-armtrillingen.

Omdat er nog geen wettelijke bepalingen van kracht zijn voor trillingen op het werk, is het al dan niet nemen van maatregelen in een bedrijf voornamelijk afhankelijk van het initiatief van het bedrijf zelf. De indruk bestaat dat de bewustwording aan het toenemen is. Een Europese richtlijn met regels voor trillingen op het werk is in 2002 vastgesteld en moet medio 2005 in de lidstaten zijn geïmplementeerd. Wat betreft de handhaving zal de Arbeidsinspectie meer mogelijkheden krijgen op het moment dat de regelgeving een feit is.

1.6 Geluid

Regelmatig blootstaan aan te hoge geluidsniveaus, dat wil zeggen hoger dan 80 dB(A), leidt op den duur tot gehoorschade.

Het percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan schadelijke geluidsniveaus is al een aantal jaren stabiel op 10%. Hiervan is ongeveer eenderde deel vrouw en tweederde deel man. In de sector industrie vindt de meeste blootstelling plaats. Ongeveer 25% van alle werknemers staat hier regelmatig bloot aan schadelijke geluidsniveaus. In de bouwnijverheid is een opvallende stijging te zien met 4 procentpunt, van 16% naar 20%. Mogelijk speelt de toename van grote infrastructurele projecten hierbij een rol.

In 23% van alle bedrijven worden werknemers regelmatig blootgesteld aan schadelijke geluidsniveaus.

Figuur 1.14 Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 23% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 54% |
| Industrie en nutsbedrijven | 50% |
| Bouwnijverheid | 61% |
| Reparatie en handel | 24% |
| Horeca | 9% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 10% |
| Financiële instellingen | 1% |
| Zakelijke dienstverlening | 8% |
| Openbaar bestuur | 44% |
| Onderwijs | 7% |
| Gezondheidszorg | 8% |
| Overige dienstverlening | 18% |

Van alle bedrijven waarbij sprake is van blootstelling aan schadelijk geluid, heeft 87% naar aanleiding hiervan maatregelen genomen. Er is geïnventariseerd⁷ waar deze maatregelen uit bestaan:

Figuur 1.15 Percentage bedrijven die maatregelen genomen hebben ter bestrijding van blootstelling aan schadelijk geluid naar maatregel

| | |
|---|-----|
| Verschaffen van gehoorbeschermingsmiddelen | 90% |
| Voorlichting/instructies voor werknemers | 33% |
| Maatregelen aan de bron | 32% |
| Maatregelen in de overdrachtsweg | 11% |
| Beperking v/h aantal blootgestelde werknemers of v/d blootstellingstuur | 9% |
| Andere maatregelen | 3% |

Bijna alle bedrijven die maatregelen tegen schadelijk geluid nemen (90%), verstrekken gehoorbeschermingsmiddelen aan de medewerkers.

De discipline rond het dragen van gehoorbeschermingsmiddelen waar dat nodig is, baart nog steeds zorgen. Minder dan de helft (in 2002 slechts 44%) van de werknemers die blootgesteld zijn aan schadelijke geluidsniveaus draagt ook regelmatig de gehoorbeschermingsmiddelen. Het is belangrijk dat het gehoor gedurende de gehele blootstellingstijd beschermd is. De effectiviteit van de gebruikte middelen neemt bij verminderde draagdiscipline snel af.

⁷ In alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er afdoende maatregelen werden getroffen

1.7 Houding, repeterende bewegingen en beeldschermgebruik

De Gezondheidsraad definieert RSI als een “tot beperkingen of participatieproblemen leidend multifactorieel bepaald klachtensyndroom aan nek, bovenrug, schouder, boven- of onderarm, elleboog, pols of hand of een combinatie hiervan, gekenmerkt door een verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, voorafgegaan door activiteiten met herhaalde bewegingen of een statische houding van één of meer van de genoemde lichaamsdelen als één van de veronderstelde etiologische factoren.”

Belangrijke oorzaken van RSI zijn het voortdurend in dezelfde houding werken en het maken van repeterende bewegingen. In veel gevallen krijgen werknemers RSI door (langdurig) beeldschermwerk te verrichten. Maar ook werknemers die achter een lopende band werken of ander handwerk (denk aan naaisters) verrichten, kunnen RSI krijgen.

Er is nog steeds een licht stijgende lijn te zien voor wat betreft het percentage werknemers dat beeldschermwerk verricht. In 1996 verrichte 40% van de werknemers beeldschermwerk, terwijl dit in 2002 al 47% van de werknemers betrof. In de financiële dienstverlening werkt maar liefst 89% van de werknemers achter een beeldscherm. Dit percentage is wel wat afgenomen t.o.v. vorig jaar. Het percentage werknemers dat voortdurend dezelfde beweging van arm-hand maakt is in de loop der jaren licht toegenomen tot 45%.

Figuur 1.16 Percentage werknemers dat blootstaat aan risicofactor voor RSI bij het werk

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Regelmatig beeldschermwerk | 40% | 43% | 45% | 45% | 45% | 46% | 47% |
| Voortdurend zelfde beweging arm-hand | - | 41% | 40% | 42% | 43% | 44% | 45% |
| Voortdurend zelfde houding bovenlichaam | - | 44% | 43% | 44% | 43% | 46% | 45% |

Vooraf bij bedrijven of organisaties die vallen onder de financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening of het openbaar bestuur verrichten werknemers werkzaamheden die mogelijk leiden tot RSI.



Figuur 1.17 Percentage werknemers dat regelmatig beeldschermwerk verricht naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 47% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 14% |
| Industrie en nutsbedrijven | 43% |
| Bouwnijverheid | 21% |
| Reparatie en handel | 41% |
| Horeca | 11% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 45% |
| Financiële instellingen | 89% |
| Zakelijke dienstverlening | 75% |
| Openbaar bestuur | 74% |
| Onderwijs | 37% |
| Gezondheidszorg | 33% |
| Overige dienstverlening | 44% |

In 58% van de bedrijven verrichten werknemers regelmatig werk dat mogelijk RSI tot gevolg kan hebben. Hierbij gaat het bij 30% van deze bedrijven om werknemers die werkzaamheden uitvoeren waarbij ze te maken hebben met een statische lichaamshouding en bij 23% van deze bedrijven gaat het om repeterend werk.

Wanneer wordt gekeken naar alle bedrijven samen, dan blijkt dat er in 13% van de bedrijven werknemers zijn die regelmatig repeterend werk uitvoeren, dat in 17% van de bedrijven werknemers regelmatig werken met een statische lichaamshouding en dat in 51% van de bedrijven regelmatig beeldschermwerk wordt verricht.

Figuur 1.18 Percentage bedrijven waarin werknemers werkzaamheden verrichten die mogelijk leiden tot RSI naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 58% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 40% |
| Industrie en nutsbedrijven | 58% |
| Bouwnijverheid | 40% |
| Reparatie en handel | 54% |
| Horeca | 23% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 50% |
| Financiële instellingen | 84% |
| Zakelijke dienstverlening | 83% |
| Openbaar bestuur | 89% |
| Onderwijs | 64% |
| Gezondheidszorg | 60% |
| Overige dienstverlening | 50% |

Binnen de groep bedrijven waarin werknemers regelmatig beeldschermwerk verrichten, wordt onderscheid gemaakt naar aantal uren per dag achter het beeldscherm: in 21% van de gevallen is dit minder dan 2 uur, bij 38% tussen de 2 en de 4 uur per dag en in vervolgens 33% tussen de 4 en 6 uur per dag. In de resterende 8% van de bedrijven wordt dagelijks 6 uur of meer achter het beeldscherm gewerkt. In 17% van de bedrijven waar regelmatig beeldschermwerk

wordt verricht, zijn er werknemers die regelmatig met een laptop werken. Bij de meerderheid van deze bedrijven (74%) wordt echter (zoals aanbevolen) minder dan 2 uur per dag met een laptop gewerkt.

Van alle bedrijven waarin het RSI-risico mogelijk een rol speelt, heeft 73% van de bedrijven maatregelen getroffen in het kader van de bestrijding van dit risico. Er is geïnventariseerd⁸ waar deze maatregelen uit bestaan.

De meeste bedrijven kiezen voor oplossingen op ergonomisch vlak (70%). Het mag echter duidelijk zijn dat hoewel een goed ingerichte werkplek van groot belang is, dit soort maatregelen alléén het risico op RSI niet weg kunnen nemen. Hierbij zullen in de meeste gevallen ook de werktaken en -processen onder de loep moeten worden genomen.

Onder de categorie "andere maatregelen" worden maatregelen genoemd als stoelmassage en een verscherpt toezicht van de leidinggevenden. In 83% van de bedrijven wordt het pakket aan maatregelen dat is getroffen als voldoende of goed beoordeeld door de arbeidsinspectie.

Figuur 1.19 Percentage bedrijven dat maatregelen heeft genomen ter bestrijding van het RSI-risico naar soort maatregel

| | |
|--|-----|
| Op ergonomisch vlak (inrichting werkplek) | 70% |
| Voorlichting/training voor werknemers (preventief) | 44% |
| Stimuleren regelmatig nemen korte pauzes (bijv. pauzesoftware) | 29% |
| Op organisatorisch vlak (verandering in werktaken en -processen) | 24% |
| Beperken duur werk dat RSI tot gevolg kan hebben | 20% |
| Stimuleren dat werknemers meer gaan bewegen | 13% |
| Andere maatregelen | 4% |
| Invoer spraakherkenning (specifiek voor beeldschermwerkers) | 1% |

Adviesaanvragen Sociaal Economische Raad (SER)

Nieuwe arbeidsrisico's

Begin dit jaar is een kabinetsreactie⁹ aan het parlement gezonden op het SER-advies Nieuwe Risico's¹⁰ waarin een programmeringstudie nieuwe arbeidsrisico's wordt aangekondigd. Deze programmeringstudie wordt door SZW en VWS gezamenlijk uitgevoerd en zal een onderbouwing leveren voor gewenste beleidskeuzes ten aanzien van de signalering en aanpak van nieuwe arbeidsrisico's. Verkend zal worden door welke partijen momenteel al informatie over nieuwe arbeidsrisico's wordt aangeleverd, of daar voldoende alertheid bij bestaat en of die informatie ook daadwerkelijk bij de belanghebbenden terecht komt. Er zal dus niet alleen aandacht worden besteed aan aard en hoeveelheid van de geleverde informatie, maar ook aan aspecten als kennisoverdracht gericht op verantwoordelijkheden en eigenschappen van de ontvangende partijen, zoals werkgevers, werknemers en arbodiensten. De programmeringstudie zal in de tweede helft van 2003 starten en doorlopen in de eerste helft van 2004.

⁸ In alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er voldoende maatregelen werden getroffen

⁹ Brief kabinet aan Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 25883, nr. 14

¹⁰ SER advies nieuwe risico's, 02/06, Den Haag 17 mei 2002

'Arbodienstverlening: aansturen op vraag'

Voor de toekomst van de arbodienstverlening zijn de analyse en oplossingsrichting van de adviesaanvraag belangrijk. De introductie van arbodienstverlening in 1994 markeert een omslag in de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden. De verantwoordelijkheid ging naar de werkgever, met bijstand van een arbodienst.

De vereiste omslag wordt geleidelijk gerealiseerd, zo blijkt. De verplichting tot bijstand blijft. De overheid schept anderzijds meer mogelijkheden voor vraagsturing door de klant, werkgevers en branchecombinaties. Er kunnen ook anderen op de markt komen voor volledige arbodienstverlening, of voor het onderdeel preventie of verzuimbegeleiding. Brancheorganisaties kunnen preventie-adviesring oppakken als deel van hun aanbod aan leden. Er ontstaan combinatiemogelijkheden van arbo- en reïntegratiedienstverlening. Meer keuze voor werkgevers vermindert het opgedrongen karakter van de dienstverlening. Te verwachten zijn versterkte inspanningen voor preventie, gerichte verzuimbegeleiding, en beperking van de WAO-instroom. Om de huidige en toekomstige ontwikkelingen en mogelijkheden van de arbodienstverlening zo optimaal mogelijk te kunnen benutten is hierover een adviesaanvraag ingediend bij de SER die haar advies naar verwachting eind 2003 zal uitbrengen.

Uitbreiding toepassingsgebied arboregelgeving op zelfstandigen voor levensbedreigende arbeidsrisico's

Op dit ogenblik zijn op zelfstandigen alleen een beperkt aantal bepalingen van toepassing gericht op het bestrijden van bijzondere gevaren (artikel 9.5 Arbobesluit). Dit betreft ondermeer het werken met bepaalde bijzonder gevaarlijke stoffen zoals asbest, kwarts en zandsteen; het verrichten van duik- en caissonarbeid, het werken aan elektrische installaties en het bedienen van torenkranen en funderingsmachines. Daarnaast geldt arboregelgeving voor zelfstandigen op de bouwplaats (artikel 2.39 Arbobesluit). De opvatting van de SER wordt gevraagd over het van toepassing verklaren van een deel van de arboregelgeving op alle zelfstandigen. Het gaat hierbij om een limitatief aantal levensbedreigende (zeer ernstige) risico's. Het betreft dus materiële bepalingen en geen administratieve verplichtingen. Algemeen geldende systeemverplichtingen, zoals de verplichte toets door een arbodienst op de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zijn buiten beschouwing gelaten. Ook speelt dat zelfstandigen vaak in een omgeving met werknemers actief zijn. Deze kunnen daardoor indirect ook worden blootgesteld aan levensbedreigende risico's bij het niet treffen van afdoende voorzorgsmaatregelen door zelfstandigen. Hierdoor kan sprake zijn van een aantasting van de arbeidsbescherming van werknemers.

**1.8 Werkdruk**

Werkstress kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress is het gevolg van (psychosociale) problemen op het werk, zoals werkdruk, conflicten, pesten, onzekerheid over baan of functie, of problemen met het combineren van arbeid en zorg.

Van werkdruk is sprake als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Deze eisen kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder een hoge tijdsdruk of

in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Werkdruk en andere psychosociale problemen op het werk die leiden tot werkstress worden samen aangeduid met psychosociale arbeidsbelasting (zie Box 1.5).

Het gemiddelde aantal werknemers dat aangeeft onder hoge tijdsdruk te moeten werken, is wederom licht afgenomen tot 29%.

Figuur 1.20 Percentage werknemers dat te maken heeft met werkdruk naar soort werkdruk

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Onder hoge tijdsdruk werken | 31% | 32% | 33% | 33% | 32% | 30% | 29% |
| In hoog tempo werken | | 43% | 42% | 41% | 41% | 41% | 41% |

Onder hoge tijdsdruk werken blijkt bij uitsplitsing naar sector nog steeds het meest voor te komen in de horeca (43%). Ook vervoer en communicatie scoeren hier hoog, evenals gezondheids- en welzijnszorg (beide 35%).

Figuur 1.21 Percentage werknemers dat regelmatig onder hoge tijdsdruk werkt naar sector

| | |
|-----------------------------|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 29% |
| Landbouw en Visserij | 24% |
| Industrie | 27% |
| Bouwnijverheid | 23% |
| Handel | 22% |
| Horeca | 43% |
| Vervoer en communicatie | 35% |
| Financiële dienstverlening | 32% |
| Zakelijke dienstverlening | 32% |
| Openbaar bestuur | 29% |
| Onderwijs | 32% |
| Gezondheids- & welzijnszorg | 35% |
| Cultuur & overige diensten | 26% |

Opvallend is dat naarmate het bedrijf groter is, meer werknemers aangeven dat zij onder een hoge tijdsdruk werken, en vaker in een hoog tempo werken (zie Box 1.3).

Zeggenschap in het werk kan de effecten van werkdruk beperken. In het algemeen heeft het merendeel van de werknemers voldoende regel- en ontplooiingsmogelijkheden. Het verschil tussen mannen en vrouwen blijft echter bestaan.

Figuur 1.22 Percentage werknemers met regel mogelijkheden en ontpleoingsmogelijkheden naar geslacht

| | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|--|--------|---------|--------|
| Taakautonomie: | | | |
| Vrij in opnemen verlof | 78% | 68% | 74% |
| Zelf over uitvoering werk beslissen | 74% | 64% | 69% |
| Zelf het werktempo regelen | 68% | 57% | 63% |
| Zelf volgorde werk bepalen | 74% | 69% | 72% |
| Zelf over onderbreking werk beslissen | 65% | 48% | 58% |
| Ontpleoingsmogelijkheden: | | | |
| Zelf oplossingen bedenken | 82% | 71% | 77% |
| Zich kunnen ontpleoien | 76% | 74% | 75% |
| Goede aansluiting bij opleiding/ervaring | 75% | 71% | 73% |

Maatregelen om werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan, kunnen zich richten op verschillende niveaus. Het geven van voorlichting of training aan werknemers over hoe ze om kunnen gaan met stressvolle situaties komt het meeste voor (in 38% van bedrijven¹¹ die maatregelen nam). Maar ook het aan de orde stellen in werkoverleg (34%) en het verminderen van taakbelasting (30%) is een veel voorkomende maatregel. Werkdruk wordt inmiddels aangepakt in een groot aantal arboconvenanten. Dit maakt het mogelijk maatwerk te leveren, waarbij instrumenten kunnen worden ontwikkeld die specifiek op een bepaalde branche zijn gericht.

Psychosociale arbeidsbelasting

Werkdruk en andere psychosociale problemen op het werk die leiden tot werkstress worden samen aangeduid met psychosociale arbeidsbelasting. In 22% van alle bedrijven hadden werknemers in 2002 te maken met een vorm van psychosociale arbeidsbelasting. In 2001 bedroeg dit percentage nog 18%. In de tabel wordt een uitsplitsing gemaakt naar factoren die ten grondslag liggen aan psychosociale arbeidsbelasting. Opvallend is het percentage bedrijven waar werknemers last hebben van ongewenste omgangsvormen (12%) en het percentage bedrijven waar werknemers aan te hoge kwantitatieve en/of kwalitatieve eisen moeten voldoen (9%). Van alle bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken krijgen met psychosociale arbeidsbelasting én die beschikken over een RI&E, onderkent 80% psychosociale arbeidsbelasting als risicofactor in de RI&E.

Percentage bedrijven waarin sprake is van psychosociale arbeidsbelasting en percentage van deze bedrijven dat de betreffende factor in de RI&E heeft opgenomen, naar factor

| | | |
|----------------------------------|-----|-----|
| Ongewenste omgangsvormen | 12% | 74% |
| Kwantitatieve/kwalitatieve eisen | 9% | 75% |
| Emotionele belasting | 5% | 66% |
| Sociaal-economische aspecten | 3% | 17% |
| Werk- en rusttijden | 2% | 79% |
| Autonomie en regel mogelijkheden | 2% | 73% |
| Andere factoren | 2% | - |

¹¹ Deze percentages hebben betrekking op alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er afdoende maatregelen werden getroffen

Van alle bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychosociale arbeidsbelasting heeft 76% maatregelen getroffen. Het geven van voorlichting en training aan werkgevers is de meest voorkomende maatregel (38%)¹². Onder de categorie 'andere factoren' worden maatregelen genoemd zoals het aanpassen van openingsuren van het bedrijf. Het veranderen van de werkprocessen of het geven van meer autonomie aan werknemers over de inrichting van hun werk zijn maatregelen die in veel mindere mate worden genomen, terwijl dit wel maatregelen zijn die het probleem bij de bron kunnen aanpakken.

Percentage van alle bedrijven die maatregelen hebben genomen ter bestrijding van psychosociale arbeidsbelasting naar soort maatregel

| | |
|---|-----|
| Voorlichting/training voor werknemers (stressmanagement/zelfverdediging etc..) | 38% |
| Psychosociale arbeidsbelasting wordt expliciet aan de orde gesteld in het werkoverleg of functioneringsgesprekken | 34% |
| Instellen vertrouwenspersoon | 30% |
| Vermindering van de taakbelasting (herverdeling werk /aanname personeel) | 30% |
| Andere maatregelen | 19% |
| Training voor leidinggevenden in omgaan met psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers | 18% |
| Veranderingen in werkprocessen | 18% |
| Werknemers meer autonomie geven over de inrichting van hun werk | 9% |

Voor de bedrijven waarin maatregelen zijn getroffen tegen de risico's die psychosociale arbeidsbelasting met zich meebrengt, heeft de arbeidsinspecteur het pakket van maatregelen beoordeeld. In 84% van de bedrijven worden de maatregelen als voldoende of goed beoordeeld.

Per sector blijken er grote verschillen te zijn tussen de percentages bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychosociale arbeidsbelasting. Het openbaar bestuur komt uit deze cijfers naar voren als een sector waarin driekwart van de organisaties hiermee te maken heeft. Het gaat daar voornamelijk om de factoren kwantitatieve/kwalitatieve taakeisen, ongewenste omgangsvormen en emotionele belasting. Vooral politie en werknemers in publieksrechtelijke bedrijfsorganen lopen een zeer grote kans om te maken te krijgen met ongewenste omgangsvormen.

Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychosociale arbeidsbelasting naar sector

| | |
|--|-----|
| Gemiddelde alle sectoren | 22% |
| Landbouw, visserij en delfstoffenwinning | 8% |
| Industrie en nutsbedrijven | 10% |
| Bouwnijverheid | 11% |
| Reparatie en handel | 16% |
| Horeca | 41% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 24% |
| Financiële instellingen | 32% |
| Zakelijke dienstverlening | 16% |
| Openbaar bestuur | 75% |
| Onderwijs | 52% |
| Gezondheidszorg | 57% |
| Overige dienstverlening | 25% |

¹² Percentages hebben betrekking op alle bedrijven waar het risico aanwezig is, of waar het aanwezig was voordat er afdoende maatregelen werden getroffen

I.9 Ongewenste omgangsvormen

In de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) wordt een aantal vragen gesteld over het blootstaan aan lichamelijk geweld, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht op het werk. Hierbij is steeds gevraagd naar de ervaringen over de laatste 12 maanden en of deze ervaringen zijn toe te schrijven aan collega's/chef of anderen zoals klanten, passagiers, leerlingen.

Uit deze Survey blijkt dat wat betreft lichamelijk geweld door klanten, passagiers e.d. 5.3% van de mannen en 8.4% van de vrouwen aangeeft hieraan in 2002 blootgestaan te hebben. Het gemiddelde ligt in 2002 op 6.7%.

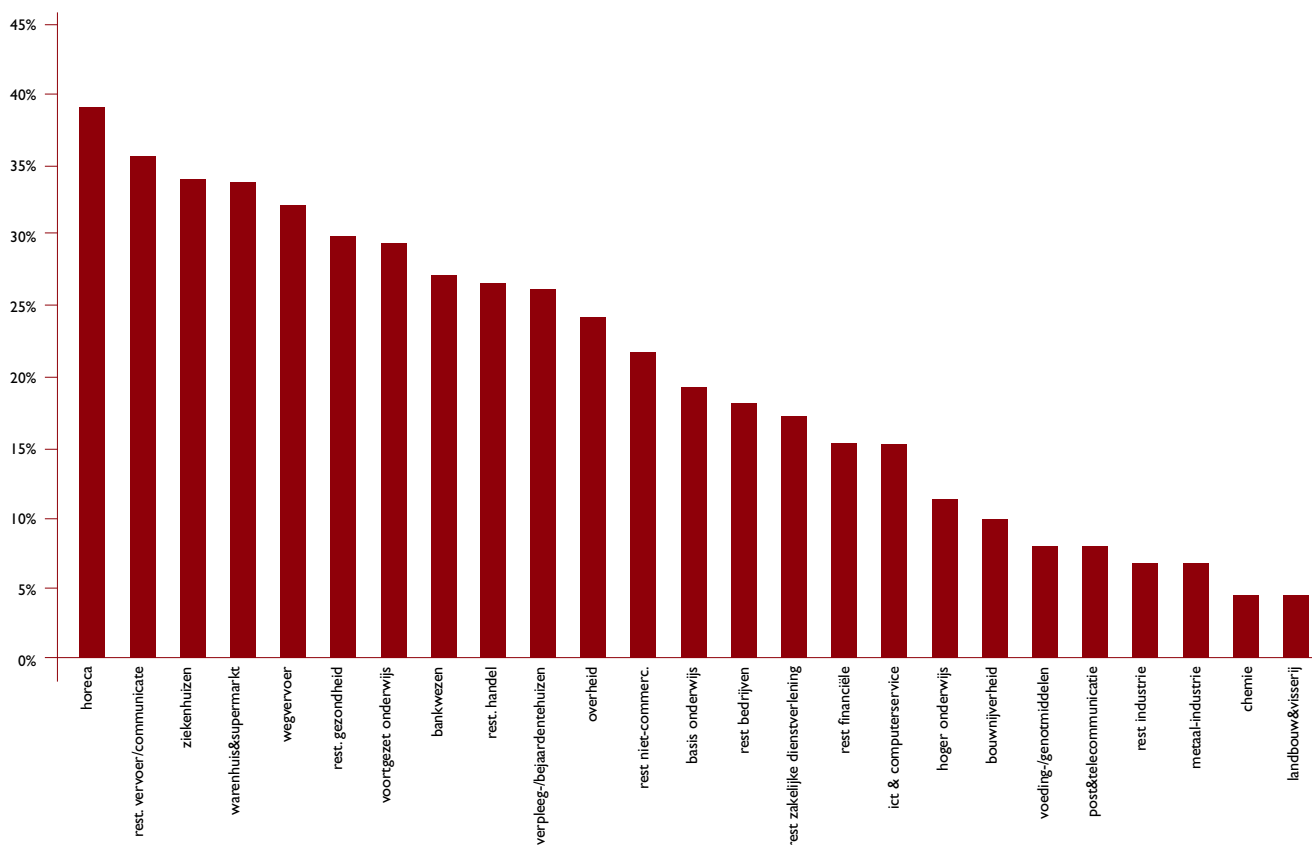
Van de werkenden heeft 22.5% blootgestaan aan intimidatie op het werk door klanten, passagiers e.d.. Dit is een stijging van 2%-punt vergeleken met 2000. Van de werkenden geeft 14.2 % aan bloot te hebben gestaan aan intimidatie op het werk door chef en/of collega's (15.9% van de mannen en 12.0% van de vrouwen).

Van de mannen geeft 2.9% en van de vrouwen 10.4% aan te hebben blootgestaan aan ongewenste seksuele aandacht door klanten, passagiers e.d. Ook chefs en/of collega's kunnen ongewenste seksuele aandacht geven: 1.4% van de mannen en 4.6% van de vrouwen geeft aan hieraan te hebben blootgestaan.

Figuur I.23 Ongewenste omgangsvormen op het werk

| Door klanten, passagiers en leerlingen | | | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| | 2000 | | | 2002 | | |
| | mannen | vrouwen | totaal | mannen | vrouwen | totaal |
| Lichamelijk geweld | 5.7% | 8.6% | 6.9% | 5.3% | 8.4% | 6.7% |
| Intimidatie | 17.8% | 24.1% | 20.5% | 20.1% | 25.8% | 22.5% |
| Ongewenste seksuele aandacht | 2.6% | 7.5% | 4.7% | 2.9% | 10.4% | 6.1% |
| Door chef of collega's | | | | | | |
| | 2000 | | | 2002 | | |
| | mannen | vrouwen | totaal | mannen | vrouwen | totaal |
| Lichamelijk geweld | 0.7% | 0.5% | 0.6% | 1.0% | 0.4% | 0.8% |
| Intimidatie | 15.2% | 15.2% | 15.2% | 15.9% | 12.0% | 14.2% |
| Ongewenste seksuele aandacht | 0.5% | 5.3% | 2.5% | 1.4% | 4.6% | 2.8% |
| Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000/2002 | | | | | | |

In figuur I.24 wordt een verbijzondering gegeven van intimidatie door klanten e.d. naar sector. Hieruit blijkt dat er grote verschillen zijn tussen sectoren. In sectoren waar contacten met klanten e.d. frequent zijn, leidt dit vrijwel altijd tot een substantieel aantal gevallen van 'intimidatie'. Hoog scoren vooral de horeca, het vervoer, ziekenhuizen en het voortgezet onderwijs. Dit leidt in veel gevallen ook tot verzuim. Relatief laag scoren de industriële sectoren en de landbouw/visserij.

Figuur 1.24 Intimidatie door klanten (gemiddelde over 2000 - 2003) Bron: TNO Arbeid

Communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006

“Aanpassen aan de veranderingen in werk en samenleving”. Dit was de titel waarmee de Europese Commissie de Communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006 bekendmaakte op 18 maart 2002. Periodiek formuleert de Europese Commissie in overleg met de EU-lidstaten en de sociale partners een actieprogramma op arbeidsomstandighedenterrein. Waar in eerdere programma's het accent nog sterk lag op het introduceren van nieuwe regelgeving, wordt nu langzaam bijgestuurd naar acties waarbij de energie meer wordt gericht op het implementeren, doorvoeren dan wel in regie nemen van bepaalde beleidsvraagstukken.

A. Algemene lijnen

- Streven naar continue vermindering ongevallen en beroepsziekten
- Betrekken genderdimensie in preventiebeleid (waaronder RIE, etc)
- Preventie van sociale risico's
- Versterking preventie van beroepsziekten. Met name die welke veroorzaakt worden door asbest, lawaai, en fysieke belasting
- Aandacht voor demografische ontwikkelingen (uitval door oude werknemers en ongevallen bij jonge werknemers)

- Onderkennen specifieke risico's bij 'atypische' arbeidsrelaties
- Voorlichting, bewustmaking- en risico-preventieprogramma's dienen rekening te houden met bedrijfs grootte
- Analyseren van nieuwe of in opkomst zijnde risico's; in het bijzonder die voortvloeien uit een combinatie van risico's

B. Versterking preventiecultuur

- Kennis van risico's verbeteren door educatie, bewustmaking, en anticipatie op risico's
- Bestaande wetgeving beter toepassen

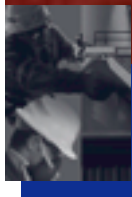
C. Instrumenten combineren en partnerschappen opzetten

- Aanpassing juridisch en institutioneel kader
 - aanpassing richtlijnen aan ontwikkeling kennis
 - aandacht voor nieuwe risico's
 - rationalisatie juridisch kader
 - rationalisatie communautaire instanties
- Stimulering van vooruitgangprocessen:
 - benchmarking en vaststelling goede praktijken
 - door sociale partners gesloten vrijwillige overeenkomsten
 - sociale verantwoordelijkheid ondernemingen
 - economische prikkels
- Bevordering integratie met andere beleidsonderdelen:
 - diverse gebieden zoals milieu, volksgezondheid, arbeidsmarkt, en productontwikkeling
 - de (kritische) verlening van grote overheidsopdrachten
 - voorbereiden op de uitbreiding
 - internationale samenwerking

De bevordering van de naleving van regelgeving kan worden gestimuleerd door:

- de nationale overheden door op adequate wijze Europese richtlijnen ten uitvoer te leggen;
- het samenstellen van handleidingen voor de toepassing van richtlijnen;
- het vergroten van het bewustzijn van bepaalde risico's en het verzamelen en verspreiden van 'best practices' om die aan te pakken;
- verbetering van de Europese statistische informatie, mede om de prestatie van de lidstaten beter met elkaar te kunnen vergelijken.

Daarnaast is gedacht aan het onderhoud van de regelgeving (codificatie en waar nodig uitbreiden van bestaande normen). Belangrijk uitgangspunt van het programma is dat de verbetering van de arbeidsomstandigheden veel actoren aangaat die elk hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen.



2 De effecten

2.1 Arbeidsparticipatie en arbeidsuitval

Arbeidsparticipatie van 55 t/m 64-jarigen

De gemiddelde arbeidsparticipatie¹ van 55 t/m 64-jarigen binnen de EU was in 2001 42%. De participatie van mannen was 52% en van vrouwen 32%. Tussen lidstaten en niet-lidstaten zijn grote verschillen. Dit geldt ook voor lidstaten onderling. Zo ligt de participatie van slechts vier lidstaten (Zweden, Denemarken, Verenigd Koninkrijk en Portugal) boven 50%. België en Luxemburg kennen de laagste participatie met 26% en 25%. De arbeidsparticipatie van de Nederlandse mannen ligt met 51% net onder het EU-gemiddelde. Zweden spant hier de kroon met 74%, gevolgd door Denemarken met 66%, het Verenigd Koninkrijk met 64% en Spanje met 61%. De arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen ligt met 28% net onder het EU-gemiddelde. Ook hier vormen Zweden, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk met 67%, 51% en 44% de top drie. De hoogste participatiegraad voor mannen en vrouwen treffen we aan in IJsland met 93% en 82%. In Finland is het aandeel van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt even groot.

Figuur 2.1 Arbeidsparticipatie van 55 t/m 64-jarigen in 2001

| | Totaal | Mannen | Vrouwen |
|------------------------------------|--------|--------|---------|
| Totale gemiddelde EU-15 | 42% | 52% | 32% |
| Totale gemiddelde OECD | 51% | 63% | 39% |
| België | 26% | 37% | 16% |
| Canada | 51% | 61% | 42% |
| Denemarken | 59% | 66% | 52% |
| Duitsland | 42% | 51% | 32% |
| Finland | 50% | 51% | 50% |
| Frankrijk | 40% | 44% | 34% |
| Nederland | 40% | 51% | 28% |
| Portugal | 52% | 64% | 42% |
| Spanje | 42% | 61% | 24% |
| IJsland | 87% | 93% | 82% |
| Zweden | 70% | 74% | 67% |
| Verenigd Koninkrijk | 54% | 64% | 44% |
| Verenigde Staten | 60% | 68% | 53% |
| Bron: OECD Employment Outlook 2002 | | | |

¹ werkzame beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof) bij werknemers van bedrijven lag in 2002 evenals in 2001 op 5.4%. Gedifferentieerd naar sectoren vallen de verschillen in de ontwikkeling van het verzuim op. Waar in de zorgsector het verzuim aanzienlijk is gedaald, was er in sectoren als landbouw en handel juist een significante stijging. In de industrie en bouwnijverheid bleef het verzuim stabiel. Het verzuim is vooral verminderd in bedrijven met 100 of meer werknemers (2001: 7.2%; 2002: 6.6%). Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers was er een lichte stijging met 0.2%-punt naar 3.1%, terwijl het verzuim bij de bedrijven met 10 tot 100 werknemers stabiel is gebleven op 4.7%.

Figuur 2.2 Ziekteverzuim particuliere bedrijven (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof)

| Sector | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Totaal | 5.5% | 5.4% | 5.4% |
| Landbouw en visserij | 3.9% | 3.4% | 3.9% |
| Industrie | 6.5% | 6.5% | 6.5% |
| Openbare nutsbedrijven | 6.7% | 6.0% | 6.0% |
| Bouwnijverheid | 5.1% | 5.1% | 5.2% |
| Handel | 4.4% | 4.3% | 4.6% |
| - detailhandel | 4.6% | 4.4% | 5.0% |
| Horeca | 3.8% | 3.6% | 3.3% |
| Vervoer en communicatie | 5.5% | 5.5% | 5.6% |
| Financiële dienstverlening | 5.0% | 4.9% | 4.8% |
| Zakelijke dienstverlening | 5.3% | 5.3% | 5.1% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 7.8% | 7.5% | 7.0% |
| - ziekenhuizen | 7.4% | 7.1% | 6.2% |
| - verpleeg- en bejaardenhuizen | 8.6% | 8.2% | 7.5% |
| Cultuur en overige diensten | 4.7% | 4.7% | 4.6% |

Bij de overheid is het verzuim² het afgelopen jaar sterk afgenomen. Bij het Rijk was sprake van een daling van 7.8% in 2001 naar 6.8% in 2002 en bij de gemeenten van 8.4% naar 7.9%. Het verzuim bij het onderwijs is verminderd van 7.6% naar 7.0%. Zowel bij het Rijk als bij de gemeenten blijkt dat deze daling vooral het gevolg is van een kortere verzuimduur. De meldingsfrequentie bij de gemeenten is nauwelijks en bij het Rijk licht gedaald. Eén van de grote arbo-diensten (Arbo Unie) meldt een soortgelijke door de brancheorganisatie BOA ondersteunde ontwikkeling. Het aantal ziekmeldingen bij de Arbo Unie is in 2002 met 10% gestegen, maar het langdurige verzuim is gehalveerd. Als oorzaken worden genoemd de Wet verbetering Poortwachter (zie box 2.1), de Pembroete (Wet Premiedifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) en een verandering in bedrijfscultuur. Daarnaast beklemtonen partijen in sectoren waar een arboconvenant is afgesloten, dat juist in hun sectoren (overheid, onderwijs, zorg) het verzuim sterk is gedaald (zie paragraaf 3.7). In 29 van de 44 convenanten is reductie van het ziekteverzuim als één van de doelstellingen opgenomen. Zo blijkt uit een rapport over de uitvoering van het convenant voor het primair en voortgezet onderwijs dat in scholen met extra begeleiding het verzuim met 2.6% is gedaald tegenover een afname met 0.5% in de overige scholen. Uit de cijfers rijst het beeld op dat de meeste bedrijven zich vooral richten op verzuimbestrijding en minder aandacht besteden aan verzuimpreventie. Dit

²Voor de overheid is dit percentage inclusief het verzuim van langer dan één jaar.



laatste is van belang, omdat uit onderzoek van TNO Arbeid blijkt dat 30% van het verzuim en 34% van de WAO-instroom geheel of in belangrijke mate werk gerelateerd is.

Uit bovenstaande blijkt dat de informatievoorziening over trends in ziekteverzuim redelijk is, maar dat er nog geen nationaal verzuimcijfer is en de analyse-mogelijkheden beperkt zijn. In dit kader is de afspraak van belang die het CBS, BOA en SZW in mei 2003 hebben gemaakt. Het CBS zal vanaf 2004 één landelijk cijfer berekenen voor het ziekteverzuim van werknemers. Het bureau zal hierbij gebruik maken van verzuimcijfers van arbodiensten. Hierbij worden meer gegevens verzameld over de zieke werknemer, waarmee ook de kosten en redenen van het ziekteverzuim beter in kaart kunnen worden gebracht.

Ziekteverzuim en Poortwachter

Arbeidsuitval door ziekte leidt tot productieverlies. Als de ziekte langer duurt, nemen de kosten voor loondoorbetaling en vervanging voor de werkgever toe en groeit de kans op instroom in de WAO. Investeren in een snelle reïntegratie van werknemers en preventie van ziekteverzuim levert de werkgever direct resultaat op.

Om een snellere terugkeer van zieke werknemers in het arbeidsproces te stimuleren bij werkgevers en werknemers is op 1 april 2002 de Wet verbetering Poortwachter van kracht geworden. Hierbij is de arbeidsrechtelijke positie van werkgever en werknemer gewijzigd, waardoor werkgever en werknemer zelf meer verantwoordelijk zijn voor reïntegratie. Daarnaast zijn er ingrijpende veranderingen aangebracht in de procesgang eerste ziektejaar als voortraject van de WAO. Als langdurig ziekteverzuim dreigt, adviseert de arbodienst over herstel en werkhervatting. Werkgever en werknemer stellen dan vanaf de zesde week van verzuim een "plan van aanpak" op. Dit plan wordt in overleg met de arbodienst regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Vanaf 1 januari 2003 is de werkgever gedurende de eerste twee jaar van verzuim ook verantwoordelijk voor de reïntegratie bij een andere werkgever als werkhervatting in het eigen bedrijf niet mogelijk is. Aan het eind van het eerste ziektejaar oordeelt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) op basis van het reïntegratieverslag of werkgever en werknemer aan hun reïntegratieverplichtingen hebben voldaan. Als de werkgever en/of werknemer onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft/hebben verricht, kan het UWV de werkgever een sanctie opleggen van maximaal een jaar extra loondoorbetaling of de werknemer een strafkorting op de WAO-uitkering geven. Het eerste effect van de wijziging in wetgeving lijkt zich af te tekenen in een daling van het ziekteverzuim in 2003 en daling van de instroom in de WAO.

In het eerste half jaar van 2003 was het aantal WAO-aanvragen 30% lager dan in het eerste half jaar van 2002. Het aantal toegekende uitkeringen daalde in dezelfde periode met 26%. Het UWV ontvangt vanaf januari 2003 reïntegratieverslagen volgens de Wet verbetering Poortwachter. Uit een beoordeling van deze verslagen over de eerste maanden bleek dat nog veel verslagen niet aan de vereisten voldoen. Dit wordt waarschijnlijk ook veroorzaakt doordat alle partijen (werkgevers, werknemers, arbodiensten en UWV) nog moeten wennen aan de nieuwe

procesgang. Daarnaast is het sinds de invoering van de Wet verbetering Poortwachter mogelijk om de wachttijd voor de WAO met een jaar te verlengen voor het realiseren van reïntegratie. Vanaf medio 2002 wordt van deze mogelijkheid in toenemende mate gebruik gemaakt; van circa 60 tot bijna 1000 aanvragen per maand in 2003 (UWV). Door de arbodiensten wordt gemeld dat meer dan de helft van de arboprofessionals na invoering van de Wet verbetering Poortwachter merkt dat er een toenemende aandacht van werkgevers is voor verzuim en dat het ziekteverzuim ook daalt. Dit betreft vooral een afname van het aantal ziekmeldingen en een afname van langdurig ziekteverzuim (BOA, resultaat flitsenquête maart 2003).

Arbeidsongeschiktheid

Het aantal nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor werknemers (WAO) en zelfstandigen (WAZ) bedroeg in 2002 ongeveer 100.000. Dit komt overeen met 1.4% van de verzekerde populatie. Het aantal nieuwe uitkeringen lag bij de WAO in 2002 lager dan in 2001. Deze daling wordt ondermeer veroorzaakt door de per 01-04-2002 in werking getreden Wet verbetering Poortwachter (zie box 2.1). Nog steeds bestaat er een aanzienlijk verschil tussen de instroomkansen voor de WAO (1.4%) en de WAZ (1.0%).

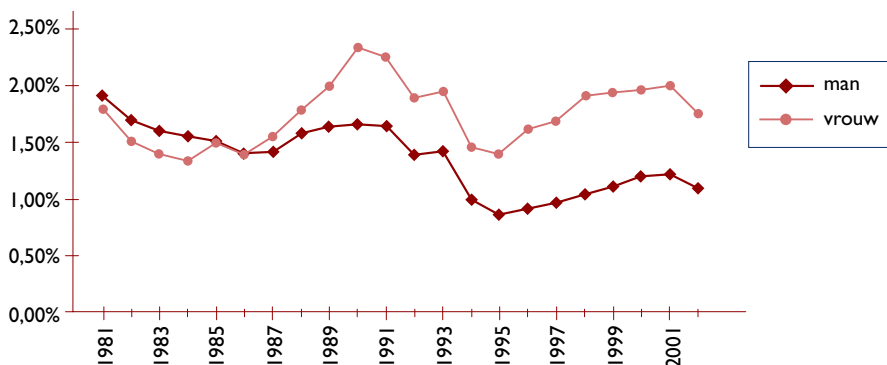
Figuur 2.3 Instroom en instroomkans WAO/WAZ naar geslacht

| | 2001 | | | 2002 | | |
|-----------|----------|-----------|------|----------|-----------|------|
| | Instroom | Verzekerd | Kans | Instroom | Verzekerd | Kans |
| Man | 52.019 | 4.288.000 | 1.2% | 47.559 | 4.322.000 | 1.1% |
| Vrouw | 58.947 | 2.897.000 | 2.0% | 52.651 | 2.989.000 | 1.8% |
| Totaal | 110.966 | 7.185.000 | 1.5% | 100.210 | 7.311.000 | 1.4% |
| UWV, 2002 | | | | | | |

Vrouwen hebben een grotere kans dan mannen om in de WAO te komen. Dat is niet altijd zo geweest. Tot halverwege de jaren tachtig hadden juist mannen meer kans om arbeidsongeschikt te worden. De 'typische instromende WAO-er' in die tijd was een man werkzaam in de industrie met fysieke klachten. De 'typische instromende WAO-er' van nu is een vrouw werkzaam in de dienstensector met psychische klachten. De ontwikkeling van de instroomkansen staat weergegeven in onderstaande grafiek.



Figuur 2.4 Instroomkans in WAO/WAZ van 1981-2002



Het aandeel WAO-instromers met een psychische diagnose is in 2002 licht gedaald. In 2002 heeft iets minder dan 35% van de nieuwe WAO-ers deze (hoofd)diagnose. Er kwamen vorig jaar bijna 35.000 arbeidsongeschikten met psychische klachten bij, waarvan 20.000 vrouwen. Vooral jonge vrouwen worden vaker arbeidsongeschikt wegens psychische klachten dan mannen. In de meeste gevallen gaat het zowel bij mannen als bij vrouwen om verschillende vormen van depressiviteit of een aanpassingsstoornis. Bij de klachten in deze diagnosecategorie is het aandeel werkgebonden aandoeningen verhoudingsgewijs hoog. Het aandeel van de diagnose 'ziekten bewegingsapparaat' bedraagt al jaren rond de 25% van alle nieuwe gevallen. In 2002 kwamen er bijna 28.000 nieuwe arbeidsongeschikten met deze klachten bij, ongeveer evenveel mannen als vrouwen. In deze diagnosecategorie zitten relatief veel arbeidsgebonden aandoeningen³. In iets meer dan de helft van de gevallen gaat het om rugklachten; vooral wat oudere mannen worden vaker arbeidsongeschikt wegens lage rugklachten. Vrouwen worden in alle leeftijden vaker arbeidsongeschikt wegens pijnklachten van de nek, pezen en spieren. RSI en whiplash komen als reden voor arbeidsongeschiktheid tweemaal zo vaak voor bij vrouwen.

Figuur 2.5 Instroom WAO/WAZ naar diagnose en geslacht

| | 2001 | | | | 2002 | | | |
|---------------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|
| | Man | Vrouw | Totaal | % | Man | Vrouw | Totaal | % |
| Psychische stoornissen | 16.571 | 22.883 | 39.454 | 35.6% | 14.540 | 20.009 | 34.549 | 34.5% |
| Ziekten bewegingsapparaat | 14.319 | 15.055 | 29.374 | 26.5% | 13.500 | 14.246 | 27.746 | 27.7% |
| Overige aandoeningen | 21.129 | 21.009 | 42.138 | 38.0% | 19.519 | 18.396 | 37.915 | 37.8% |
| Totaal | 52.019 | 58.947 | 110.966 | 100.0% | 47.559 | 52.651 | 100.210 | 100.0% |
| UWV, 2002 | | | | | | | | |

Psychische arbeidsongeschiktheid leidt relatief vaker tot een volledige uitkering dan andere diagnoses. Bij mannen is dat verschil groter dan bij vrouwen. Van alle mensen met een WAO-uitkering werkt ruim een kwart (al dan niet in deeltijd). Van de psychisch arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering werkt 20%. Uitkeringen van mensen met psychische aandoeningen worden ongeveer even vaak beëindigd als uitkeringen van mensen met aandoeningen van het bewegingsstelsel.

³ Koningsveld en Mossink komen in hun Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden in Nederland op een beste schatting van 44% werkgebonden klachten in de diagnosecategorie 'psychische ziekten' en 40% in de diagnosecategorie 'bewegingsapparaat'.

Figuur 2.6 Ontwikkeling WAO-instroompercentage per sector (UWV)

| Sector: | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|------|------|------|
| 01 Agrarisch bedrijf | 1,5% | 1,3% | 1,4% |
| 02 Tabakverwerkende industrie | 1,6% | 1,9% | 2,2% |
| 03 Bouwbedrijf | 1,6% | 1,7% | 1,6% |
| 04 Baggerbedrijf | 0,9% | 1,0% | 0,9% |
| 05 Houten emballage-, houtwaren-, borstelindustrie | 1,6% | 1,4% | 1,2% |
| 06 Timmerindustrie | 1,2% | 1,2% | 1,1% |
| 07 Meubel- en orgelbouwindustrie | 1,5% | 1,5% | 1,4% |
| 08 Groothandel hout, zagerijen, houtbereidingsindustrie I | 1,1% | 1,3% | 1,2% |
| 09 Grafische | 1,4% | 1,5% | 1,3% |
| 10 Metaalindustrie | 1,6% | 1,4% | 1,3% |
| 11 Elektrotechnische industrie | 1,3% | 1,5% | 1,3% |
| 12 Metaal- en technische bedrijfstakken | 1,1% | 1,1% | 1,0% |
| 13 Bakkerijen | 1,3% | 1,3% | 1,0% |
| 14 Suikerverwerkende industrie | 2,6% | 2,1% | 2,0% |
| 15 Slagersbedrijven | 1,4% | 1,4% | 1,5% |
| 16 Slagers overig | 2,8% | 2,8% | 3,0% |
| 17 Detailhandel en ambachten | 1,4% | 1,3% | 1,2% |
| 18 Reiniging | 2,3% | 2,2% | 2,0% |
| Sector: | 2000 | 2001 | 2002 |
| 19 Grootwinkelbedrijf | 1,1% | 1,5% | 1,1% |
| 20 Havenbedrijven | 2,3% | 2,3% | 1,9% |
| 22 Binnenscheepvaart | 1,1% | 1,1% | 0,9% |
| 23 Visserij | 2,4% | 2,1% | 1,4% |
| 24 Koopvaardij | 1,7% | 1,5% | 1,2% |
| 25 Vervoer Burgerluchtvaart | 2,0% | 2,3% | 1,7% |
| 26 Vervoer NS | 1,7% | 1,8% | 1,8% |
| 27 Vervoer posterijen | 1,5% | 1,6% | 1,4% |
| 29 Openbaar vervoer | 2,2% | 2,3% | 1,9% |
| 30 Besloten busvervoer | 1,6% | 1,5% | 1,5% |
| 31 Overig personenvervoer te land en in de lucht | 0,9% | 1,0% | 0,7% |
| 32 Overig goederenvervoer te land en in de lucht | 1,4% | 1,3% | 1,3% |
| 33 Horeca algemeen | 0,8% | 0,7% | 0,6% |
| 34 Horeca catering | 2,7% | 2,9% | 2,8% |
| 35 Gezondheid, geestelijke, maatschappelijke belangen | 1,8% | 1,9% | 1,8% |
| 36 Overheidsdiensten (gelieerd aan overheid) | 2,0% | 1,9% | 1,7% |
| 38 Banken | 1,3% | 1,2% | 1,1% |
| 39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen | 1,4% | 1,3% | 1,0% |
| 40 Uitgeverij | 1,6% | 1,5% | 1,4% |
| 41 Groothandel I | 1,0% | 1,0% | 0,9% |
| 42 Groothandel II | 1,3% | 1,2% | 1,1% |
| 43 Zakelijke dienstverlening I | 0,9% | 0,9% | 0,8% |
| 44 Zakelijke dienstverlening II | 0,8% | 0,9% | 0,8% |
| 45 Zakelijke dienstverlening III | 1,3% | 1,3% | 1,1% |
| 46 Zuivelindustrie | 1,4% | 1,6% | 1,5% |
| 47 Textielindustrie | 2,2% | 2,0% | 1,8% |
| 48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie | 1,9% | 1,6% | 1,6% |
| 49 Chemische industrie | 1,4% | 1,4% | 1,3% |
| 50 Voedingsindustrie | 1,7% | 1,5% | 1,3% |



| | | | |
|---|------|------|------|
| 51 Algemene industrie | 1,8% | 1,7% | 1,4% |
| 52 Uitzendbedrijven | 2,1% | 2,1% | 2,0% |
| 53 Bewakingsondernemingen | 1,4% | 1,4% | 1,2% |
| 54 Culturele instellingen | 1,1% | 1,1% | 0,8% |
| 55 Overige takken van bedrijf en beroep | 1,9% | 1,8% | 1,5% |
| 56 Schildersbedrijf | 2,1% | 2,0% | 1,7% |
| 57 Stukadoorsbedrijf | 2,1% | 2,3% | 1,9% |
| 58 Dakdekkersbedrijf | 1,8% | 2,3% | 1,8% |
| 59 Mortelbedrijf | 1,4% | 1,3% | 1,3% |
| 60 Steenhouwersbedrijf | 1,7% | 3,0% | 3,4% |
| 61 Overheid: onderwijs en wetenschappen | 1,6% | 1,9% | 1,3% |
| 62 Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht | 1,3% | 1,6% | 1,2% |
| 63 Overheid: defensie | 0,6% | 0,8% | 0,6% |
| 64 Overheid: provincies, gemeenten en waterschappen | 1,4% | 1,9% | 1,2% |
| 65 Overheid: openbare nutsbedrijven. | 0,9% | 1,3% | 0,9% |
| 66 Overheid: overige instellingen | 1,4% | 1,8% | 1,3% |
| 67 Werk en (re)Integratie | 4,9% | 2,1% | 1,8% |
| 68 Railbouw | 1,5% | 1,2% | 0,9% |
| 69 Telecommunicatie | - | 1,4% | 1,0% |
| Totaal landelijk | 1,5% | 1,5% | 1,3% |

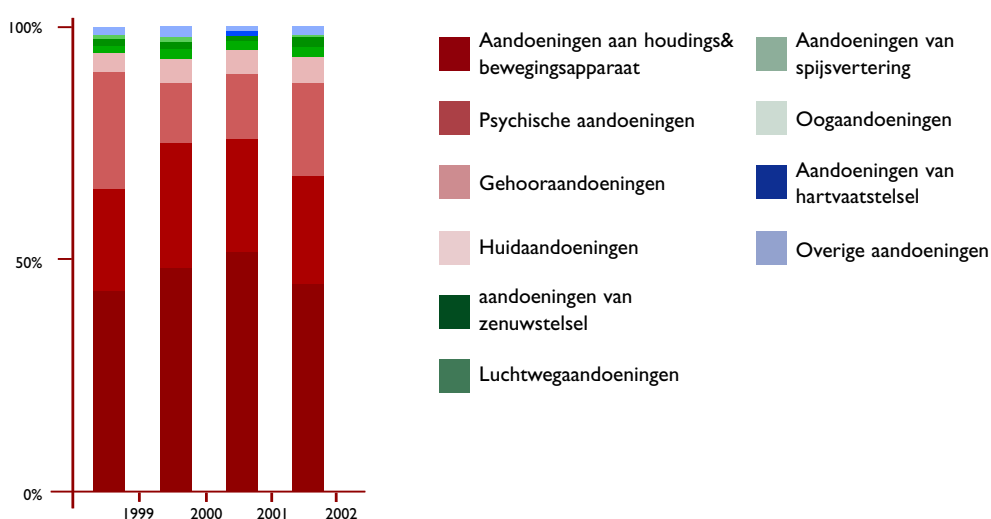
2.2 Beroepsziekten

In hoofdstuk I werd een aantal belangrijke arbeidsrisico's besproken. Werknemers die aan arbeidsrisico's blootstaan, lopen het risico om als gevolg daarvan een ziekte of aandoening te ontwikkelen. Wanneer deze ziekte het gevolg is van belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden, is er sprake van een beroepsziekte volgens de Arboregeling. Bedrijfsartsen zijn verplicht de beroepsziektegevallen te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het doel van deze registratie is het verkrijgen van inzicht in het vóórkomen en de oorzaken van verschillende vormen van gezondheidsschade veroorzaakt door het werk, en de verspreiding over sectoren en beroepen. Deze informatie is van groot belang bij het vormgeven van preventie. Doordat de negatieve gevolgen van ongunstige arbeidsomstandigheden zichtbaar worden, wordt de aandacht gericht op mogelijkheden om deze te verbeteren. Daarnaast leveren de gegevens van het NCvB de mogelijkheid om het optreden van mogelijk nieuwe beroepsziekten in een relatief vroeg stadium te signaleren. Het NCvB rapporteert jaarlijks over de gegevens in het Signaleringsrapport Beroepsziekten.

Figuur 2.7 Totaal aantal geaccepteerde beroepsziektemeldingen

| 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------|-------|-------|-------|
| 4.073 | 6.063 | 5.593 | 5.335 |

Het aantal geaccepteerde meldingen bij het NCvB in 2002 bedroeg 5.335. Dit is een afname van 4,6% ten opzichte van het jaar daarvoor. Het NCvB signaleert een achterblijven van het aantal meldingen bij de verwachting. Op basis van extrapolatie van de best meldende Arbodiensten, zou ook dit jaar weer een aantal van ca. 20.000 nieuwe beroepsziektegevallen mogen worden verwacht.

Figuur 2.8: Aantal meldingen naar diagnosecategorie, relatieve frequentie 1999-2002

Ook in 2002 werden ziekten van het houdings- en bewegingsapparaat het meeste gemeld (43% van de meldingen). Het gaat hier vooral om aandoeningen van de bovenste extremiteiten (nek, schouder, arm, elleboog, pols en hand). Deze aandoeningen worden veelal aangeduid als RSI. Het aantal meldingen met deze diagnose is 30% lager dan vorig jaar. Dit is een grotere daling dan de algemene afname in het aantal meldingen. Deze daling zou kunnen wijzen op succes van preventieve maatregelen om RSI tegen te gaan. Verder vallen ook aandoeningen aan de rug en aandoeningen aan de onderste extremiteit (heup, knie, voet) onder de categorie ziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat. In figuur 2.9 is aangegeven in welke sectoren er relatief veel beroepsziekten van houdings- en bewegingsapparaat voorkomen. Voor de hoge score van de bouw is een relativering op zijn plaats. Die is naar alle waarschijnlijkheid het gevolg van

sterk verbeterde gegevens uit de sector "Bouw" doordat sinds vorig jaar de gegevens door Stichting Arbouw worden aangeleverd. (De verplichting tot het melden van beroepsziekten aan Stichting Arbouw is in het contract met de betreffende Arbodiensten opgenomen.)

Figuur 2.9 Sectoren waar relatief veel beroepsziekten van houdings- en bewegingsapparaat worden gemeld, 2002

| | Aantal meldingen | Aantal meldingen per 100.000 werknemers |
|---|------------------|--|
| Bouwnijverheid | 763 | 183 |
| Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening | 105 | 46 |
| Landbouw, jacht en bosbouw | 36 | 43 |
| Industrie | 424 | 42 |
| Totaal alle sectoren | 2.316 | 37 |

Op de tweede plaats staan de gehooraandoeningen. Dit betreft 25% van de meldingen. Vorig jaar was dit 13%, maar ook hier hebben we te maken met het effect van de verbeterde gegevens afkomstig uit de bouw. De bouw is van oudsher de sector waar de meeste gehooraandoeningen voorkomen, waardoor de relatieve frequentie flink lijkt te zijn toegenomen.

Beroepsgehooraandoeningen zijn vrijwel altijd veroorzaakt door blootstelling aan lawaai en worden in 97% van de gemelde gevallen pas ontdekt bij een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Dit impliceert dus ook dat in die bedrijven waar er geen PAGO wordt afgenomen of bezocht, de werknemer met gehoorschade in veel gevallen niet in de statistieken terecht zal komen.

Figuur 2.10 Meldingen beroepsgehooraandoeningen naar sectoren, 2002

| Sector | Aantal meldingen in 2002 | Aantal meldingen per 100.000 werknemers |
|---------------------------------|--------------------------|--|
| Bouwnijverheid | 864 | 207 |
| Industrie | 283 | 28 |
| Openbaar bestuur | 91 | 17 |
| Overige sectoren | 63 | 6 |
| Vervoer, opslag en communicatie | 17 | 4 |

Psychische aandoeningen veroorzaken 22% van de beroepsziektemeldingen en staan daarmee op de derde plaats (vorig jaar: 27%). Het gaat hier vooral om meldingen van overspannenheid (60% van de psychische aandoeningen) en burn-out (21%). Bedrijfsartsen geven bij deze diagnoses vaak aan dat er sprake is van persoonlijke eigenschappen die de kans op de aandoening vergroten. Bij PTTS (posttraumatische stressstoornis, een psychische aandoening als gevolg van het



meemaken van een traumatiserende gebeurtenis) is dit bijvoorbeeld niet het geval. Meldingen als gevolg van PTTS vormen 1.4% van het totaal aantal gemelde beroepsziekten. Volgens het NCvB is dit een sterke onderschatting van het totaal aantal gevallen. Beroepsgebonden PTTS kan bijvoorbeeld voorkomen bij politie, brandweer- of ambulancepersoneel, winkelpersoneel en treinmachinisten.

Figuur 2.11 Sectoren waar relatief veel arbeidsgebonden psychische aandoeningen worden gemeld, 2002

| | Aantal Meldingen | Meldingen / 100.000 werknemers |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Onderwijs | 142 | 33 |
| Vervoer, opslag & Communicatie | 118 | 28 |
| Bouw | 139 | 24 |
| Gezondheidszorg | 201 | 22 |
| Openbaar Bestuur | 118 | 22 |
| Totaal alle sectoren | 1.159 | 19 |

De meeste psychische aandoeningen worden zoals de voorafgaande jaren gemeld in het onderwijs. Het aantal meldingen is wel een derde lager dan vorig jaar. Onduidelijk is in hoeverre dit ook een werkelijke afname in het aantal psychische aandoeningen betreft. De aanwezigheid van de sector bouw in de top-5 moet hier wederom worden gerelativeerd. Het aantal meldingen in de bouw is door verbeterde gegevenstoevoer vermoedelijk een betere benadering van de werkelijkheid dan in andere sectoren.

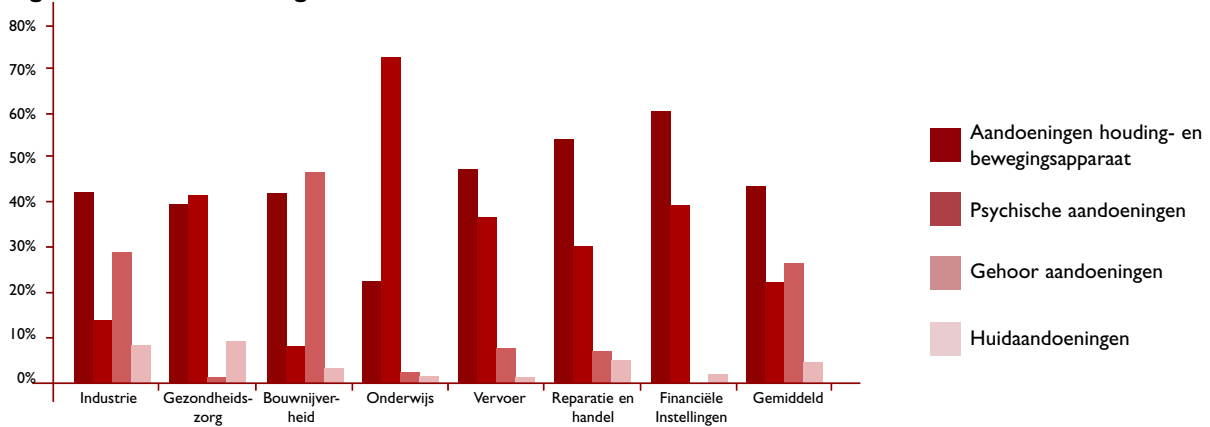
Dat het voorkomen van psychische beroepsziekten in de bouw relatief niet hoog is, is goed te zien bij het bekijken van het "beroepsziekteprofiel" van de branche. In het beroepsziekteprofiel wordt het aandeel van verschillende beroepsziektediagnoses in het totaal aantal meldingen binnen een branche aangegeven. Hierin is goed te zien welke beroepsziekten bepalend zijn in welke branche.

In de bouw zijn vooral de aandoeningen aan houdings- en bewegingsapparaat, en de gehooraandoeningen bepalend. Dit geldt ook voor de industrie. Psychische aandoeningen zijn met name sterk overheersend in het onderwijs. In gezondheidszorg treden ook veel psychische aandoeningen en aandoeningen van houding- en bewegingapparaat op, maar alleen de psychische aandoeningen komen meer voor dan gemiddeld. Verder valt het aantal huidaandoeningen in de gezondheidszorg op. Dit is duidelijk hoger dan gemiddeld.

De meldingsgegevens roepen zo een beeld op, wat deels overeenkomt met de bekende risico's in de verschillende branches. Zo bleek uit paragraaf 1.8 en 1.9 dat werknemers in de gezondheidszorg vaak onder hoge tijdsdruk moeten werken en veel blootstaan aan intimidatie door klanten/patiënten. Beide zijn belangrijke risicofactoren voor psychische aandoeningen. Uit paragraaf 1.6 blijkt dat met name in bouwbedrijven blootstelling aan schadelijk geluid op kan treden. Dit verklaart de hoge score van gehooraandoeningen in de branche. In financiële instellingen, waar blijkens paragraaf 1.7 een hoge blootstelling bestaat aan risicofactoren voor het ontwikkelen van RSI, worden opvallend veel aandoeningen aan houdings- en bewegingsapparaat gemeld.

Voor bijna alle sectoren geldt dat er geen grote verschuivingen waar te nemen zijn in de relatieve verdeling van beroepsziekten in de jaren 2000-2002. De beroepsziekteprofielen lijken een representatief beeld te geven van het optreden van beroepsziekten per sector, voorzover deze bij de Arbodienst bekend worden.

Figuur 2.12 Aandoeningen naar sector, 2002



De Ongevallenwet 1901-1967⁴

Van 1901 tot 1967 heeft Nederland een aparte sociale verzekering voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten gekend. Deze Ongevallenwet (OW) verzekerde werknemers tegen de financiële gevolgen van gezondheidsletsel dat hen door het werk overkwam. Daarnaast was het oogmerk werkgevers door gerichte premieheffing te prikkelen tot preventie van ongevallen. Is dat ook gelukt? Onderstaand een terugblik op inhoud van deze wet en een beeld van het verloop van bedrijfsongeval- en beroepsziektefrequentie voor en na de Tweede Wereldoorlog.

Dekking en premieheffing

Toen de OW in 1901 door het parlement werd aangenomen, waren alleen werknemers in bepaalde gevaarlijke industrieën verzekerd. In 1921 werd de OW belangrijk uitgebreid. Alle werknemers uit de marktsector (uitgezonderd de agrarische sector en de zeevaart) en een deel uit de collectieve sector vielen onder deze verplichte ongevalverzekering. De OW dekte niet alleen het risico van arbeidsongeschiktheid, maar ook geneeskundige behandeling, revalidatie en bepaalde reïntegratieactiviteiten. Bij dood als gevolg van het werk werden de begrafeniskosten vergoed (tot 1941 crematiekosten niet, want dat werd niet christelijk geacht) en kregen de nabestaanden een uitkering als de overledene kostwinnaar was geweest. Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kreeg de verzekerde tot aan diens dood een uitkering ('rente' geheten) ter grootte van maximaal 70% van het laatstverdiende loon. De OW kende wachttijd noch referte-eis. De OW werd door de overheid zelf uitgevoerd. De eveneens in 1901 opgerichte Rijksverzekeringsbank (RVB, vanaf 1956 de Sociale Verzekeringsbank) deed de premieheffing, aangiftebehandeling, claimbeoordeling en verstreekte de uitkeringen. Er was een uitzondering op dit uitvoeringsmonopolie: de OW bood werkgevers de mogelijkheid het financiële risico zelf of collectief (in de vorm van coöperatieve risicodragende organen, veelal in bedrijfstakverband georganiseerd) te dra-

⁴ De gegevens in dit stuk zijn deels ontleend aan de studie: "De stempel van de arbeid", P. Kerklan et al., Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen, 2003, 81 no 7, p. 410-432. De overige gegevens zijn ontleend aan de jaarlijkse Ongevallenstatistiek uitgegeven door de Rijksverzekeringsbank/Sociale Verzekeringsbank. De bewerking en interpretatie daarvan komt voor de rekening van eerder genoemde auteurs.

gen. Vooral grotere werkgevers kozen op grote schaal voor het dragen van het eigen risico, al dan niet in collectief verband. Zowel de RVB als de private risicodragende organen hieven de premie op basis van de claimhistorie van een bedrijfstak ('experience rating'). De RVB maakte tot 1967 gebruik van een gedetailleerd stelsel van 93 gevaarklassen waarin bedrijfstakken vijfjaarlijks bij wet werden ingedeeld. Een gevaarklasse bestond uit 3 of 5 gevaarcijfers, die bepalend waren voor het vaststellen van de verzekeringspremie voor een bedrijf. Normaal gesproken werd een bedrijf het middelste gevaarcijfer toegekend, maar op grond van bepaalde kenmerken kon daarvan worden afgeweken (bijvoorbeeld al dan niet aanwezigheid van krachtwerktuigen). Ook kon een onderneming met een relatief gunstige of juist ongunstige claimhistorie op eigen verzoek dan wel op aanwijzing van de RVB, in een lagere of hogere gevaarklasse worden ingedeeld. De gemiddelde premie voor een bedrijfstak kon uiteenlopen van 0.2% (apothekers) tot 9.4% (heibedrijven) van de loonsom. De private risicodragende organen volgden in hun premiestelling de gevaarklassensystematiek van de OW.

Ongevulsfrequentie

Aan de Rijksverzekeringsbank (RVB) moesten alle ongevallen worden gemeld. Deze aangiften vormden de basis voor claimbeoordeling. De gegevens over deze aangiften vormen een interessante bron van informatie over trends van ongevalsfrequentie, instroom in de OW en kosten. Jaarlijks gaf de RVB een Ongevallenstatistiek uit op basis waarvan de hiernavolgende cijfers worden gepresenteerd. Omdat de statistiek van kleinere ongevallen niet voldoende betrouwbaar is vanwege onderregistratie wordt hier gefocust op ongevallen die leidden tot uitval langer dan twee dagen. In de ongevalcijfers van de RVB zijn tevens de beroepsziekten begrepen die vanaf 1928 onder de OW vielen. In de eerste 45 jaar van de OW is een continue stijgende ongevalincidentie waarneembaar zowel in absolute aantallen als in frequentie. In 1909 werden 48.000 ongevallen - die tot meer dan twee dagen uitval leidden - schadeloos gesteld; in 1930 waren dat er 150.000 en in 1947 bijna 300.000. Het aantal ernstige ongevallen (leidend tot langer dan 6 weken uitval of de dood) nam overigens veel minder sterk toe. Ook in frequentie is de stijging tot 1947 onmiskenbaar. Deze nam toe van 80 in 1909, via 100 in 1930 tot 162 schadeloosgestelde ongevallen per 1000 verzekerde werknemers in 1947. Vervolgens keerde de trend. Vanaf 1948 zette een daling van de ongevalsfrequentie in: van 156 ongevallen per 1000 verzekerde werknemers in 1948 tot de helft daarvan halverwege de jaren zestig. Deze op- en neergaande trend is een reflectie van daadwerkelijke verhoging en verlaging van het ongevalrisico in bedrijfstakken, en niet het gevolg van een verschuiving binnen de totale verzekerde populatie van minder naar meer gevaarlijke sectoren en omgekeerd. Dit blijkt uit het gegeven dat in de gevaarlijke en voor de OW relevante bedrijfstakken bouwnijverheid en metaal de ontwikkeling van de ongevalsfrequentie het algemene beeld volgde. De daling van de ongevalsfrequentie zette zich na afloop van de OW onverminderd voort. In 1979 bedroeg die 24 gemelde ongevallen per 1000 werknemers, tegenover 38 in 1968 (CBS-cijfers).

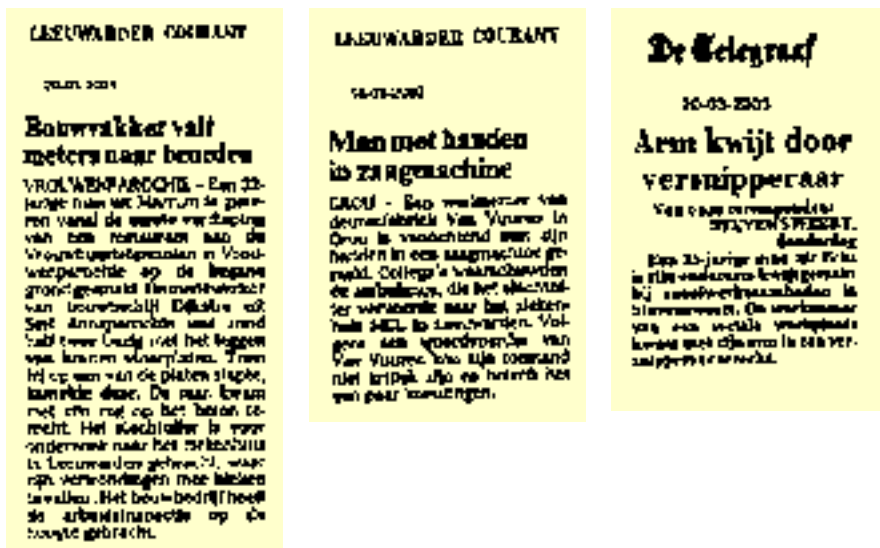
De (geschatte) gemiddelde OW-uitkeringsduur die het gevolg was van nieuwe schadeloosstellingen in een bepaald jaar bleef in de vooroorlogse jaren tamelijk constant. In de eerste naoorlogse jaren steeg deze, en begon vervolgens te dalen; halverwege de jaren vijftig licht, en in jaren zestig van de vorige eeuw zelfs scherp. Een niet onbelangrijk aandeel in die naoorlogse stijging vormden de chronische en invaliderende beroepsziekten tuberculose (vanaf 1949 opgeno-

men in de OW) en vooral silicose (vanaf 1939 erkend). In aantallen jaarlijkse erkenningen waren deze en andere in de OW opgenomen beroepsziekten zeer gering in vergelijking met het eerder genoemde totaal aantal bedrijfsongevallen (in 1950 werd het maximum van 1443 beroepsziekte-erkenningen bereikt). In uitkeringsduur echter droeg vooral silicose sterk bij aan het totaal van OW-schadeloosstellingen. In het 'topjaar' 1952 was het aandeel van de silicose-incidentie in de geschatte totale uitkeringsduur veroorzaakt door nieuwe ongevallen ca. 30%. De hoge uitkeringskosten voor silicosegevallen kwamen voor het overgrote deel voor rekening van de kolenmijnbedrijven, die in de jaren vijftig vanwege het zeer hoge silicoserisico onder hun werknemers een opslag op hun OW-ongevalpremie betaalden van bijna 6% van de totale loonsom. De mijnen slaagden erin de incidentie van silicose vanaf eind jaren vijftig sterk te doen afnemen. Dat droeg bij aan de eerder genoemde scherpe daling van de gemiddelde uitkeringsduur veroorzaakt door nieuwe ongevallen.

Op basis van bovenstaande algemene cijfers kan geen eenduidige relatie worden ontdekt tussen de hoogte van financiële prikkels van het OW-premiestelsel en trends in de ongevalfrequentie. De veronderstelde preventieve invloed die van het risqué professionnel stelsel van de OW zou uitgaan is dus niet zichtbaar in deze cijfers. Het ontbreken van een helder en eenduidig beeld over de relatie tussen financiële prikkels van een risqué professionnel stelsel en preventie wordt ook in onderzoek naar (moderne) buitenlandse stelsels onderkend. Een belangrijke reden daarvoor is dat het verzekeringselement van de stelsels (solidariteit tussen bedrijven) zich slecht verhoudt met preventieprikkels op bedrijfsniveau. Het risico op ongevallen is vooral in kleinere bedrijven bovendien zo slecht voorspelbaar dat van de premiekosten alleen geen prikkel uit gaat. Voor grote bedrijven, vooral als die het eigen risico dragen, kan het anders liggen. Zo laat het historische voorbeeld van de beroepsziekte silicose zien dat grote werkgevers als de mijnbedrijven konden worden geconfronteerd met forse en structurele verhoging van de loonkosten als gevolg van het risqué professionnel stelsel van de OW. Dit kostenelement zal voor de mijnwerkgevers ongetwijfeld een overweging zijn geweest om in de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw te investeren in de preventie van de silicose.

Is de OW daarmee een mislukte sociale verzekeringswet geweest? Bepaald niet! In de eerste socialeverzekeringswet in ons land stond de verzekering van geneeskundige verzorging en arbeidsongeschiktheid en niet de preventie voorop. De gratis doktersbehandeling en de in tijd onbeperkte inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid verschafte de OW onder werknemers een zekere populariteit. Andere sociale zekerheidsvoorzieningen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom waren tot na de Tweede Wereldoorlog nog zeer gebrekkig of boden minder zekerheid. De aantrekkelijkheid van de OW zal voor de preventie minder bevorderlijk zijn geweest. Nog in 1951 haalde de Rijksverzekeringsbank in het boekje dat ze uitgaf ter gelegenheid van haar 50-jarig bestaan het wervende, maar nu in onze ogen wat cynische motto aan van de Ongevallenwet dat onder werknemers gangbaar was: "wat een geluk, niet ziek maar een ongeluk!"

2.3 Arbeidsongevallen



Arbeidsongevallen krijgen terecht veel maatschappelijke aandacht. Ze leiden tot veel persoonlijk leed van slachtoffers en nabestaanden en hebben een behoorlijke impact in het bedrijf.

Het aantal arbeidsongevallen in 2002 is met bijna 2% toegenomen. Daarentegen laten de ernstige arbeidsongevallen (blijvend letsel of ziekenhuisopname) een behoorlijke daling zien (10%). Ook het aantal arbeidsongevallen dat heeft geleid tot een medische behandeling op de Eerste Hulp laat over een langere periode (1997-2001) een significante daling zien met 11%.⁵ In onderstaande paragrafen wordt op deze cijfers nader ingegaan.

Het verzamelen van gegevens over omvang, de aard en achtergrond van arbeidsongevallen is van belang, omdat op basis van deze informatie prioriteiten worden gesteld en preventieve maatregelen geformuleerd kunnen worden. SZW maakt gebruik van verschillende informatiebronnen om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen over de grootste risicofactoren bij arbeidsongevallen.

Arbeidsongevallen, totaal

In 2002 hebben 167.000 arbeidsongevallen plaatsgevonden. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar met bijna 2%. Daarbij moet wel worden bedacht dat het aantal werknemers ook met 1% toenam. Meer dan de helft van het aantal ongevallen leidt tot verzuim van één of meer dagen.

Figuur 2.13 Aantal arbeidsongevallen en verzuimduur

| | 2000 | 2001 ⁶ | 2002 |
|---|---------|-------------------|---------|
| Aantal ongevallen | 168.000 | 164.000 | 167.000 |
| - waarvan met letsel | 141.000 | 136.000 | 141.000 |
| - waarvan met verzuim | 93.000 | 85.000 | 94.000 |
| - waarvan met meer dan drie dagen verzuim | 74.000 | 65.000 | 73.000 |
| - waarvan langer dan een maand verzuim | 24.000 | 23.000 | 25.000 |

Bron: bewerking door SZW van CBS-gegevens

⁵ Over 2002 zijn nog geen cijfers beschikbaar.

⁶ In de Arbobalans 2002 is een soortgelijke tabel gepresenteerd. Cijfers van toen waren echter gebaseerd op werknemers die meer dan 12 uur werkzaam zijn, terwijl in deze tabel werknemers zijn opgenomen die meer dan 4 uur werkzaam zijn. Dat verklaart het verschil in cijfers ten opzichte van de Arbobalans 2002.



Jongeren onder de 25 jaar hebben een relatief hoger risico op een arbeidsongeval. Dit risico is in 2002 iets hoger dan in 2001.

Figuur 2.14 Percentage werknemers met een arbeidsongeval, naar leeftijdscategorie

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|------------|------|------|------|
| < 25 jaar | 3.2% | 3.2% | 3.4% |
| 25-49 jaar | 2.6% | 2.4% | 2.4% |
| > 50 jaar | 1.7% | 1.4% | 1.8% |

Bron: bewerking door SZW van CBS-gegevens

Arbeidsongevallen bij de Spoedeisende Hulp

Een groot aantal van de arbeidsongevallen komt bij de Eerste Hulp van een ziekenhuis terecht. Het Letsel Informatie Systeem (LIS) van Consument en Veiligheid geeft inzicht in aantal en achtergronden van arbeidsongevallen bij de Eerste Hulp.

Figuur 2.15 Arbeidsongevallen geregistreerd bij Spoedeisende Hulpdiensten in ziekenhuizen

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 ⁷ |
|--|---------|---------|---------|---------|-------------------|
| Aantal | 110.000 | 120.000 | 120.000 | 110.000 | 100.000 |
| Incidentie per 1.000 werkzame personen | 18 | 18 | 17 | 16 | 15 |

Bron: LIS 2001

In 2001 hebben in Nederland 100.000 arbeidsongevallen plaatsgevonden die hebben geleid tot een bezoek aan de Spoedeisende Hulp (SEH)-afdeling van een ziekenhuis. Uitgaand van een werkzaam leven van 40 jaar, heeft een werknemer in Nederland gemiddeld 45% kans om tijdens zijn of haar werkzame leven één of meerdere arbeidsongevallen te krijgen, waarvoor spoedeisende hulp moet worden ingeroepen.

Mannen blijken een groter risico te lopen dan vrouwen (ongeveer 3,5 keer zoveel) op een arbeidsongeval dat leidt tot een behandeling op een SEH-afdeling. Vergeleken met oudere werknemers blijken jongeren van 15 tot en met 24 jaar het grootste risico te lopen (ongeveer 2 keer zoveel). Risicovolle bedrijfstakken zijn vooral de bouw, de metaalindustrie en de horeca. In de periode 1997-2001 is de incidentie van SEH-behandelingen na een arbeidsongeval geleidelijk gedaald.

Arbeidsongevallen gemeld bij de Arbeidsinspectie

Dodelijke arbeidsongevallen moeten volgens de Arbowet gemeld worden bij de Arbeidsinspectie. Dit geldt ook voor arbeidsongevallen die tot een ziekenhuisopname binnen 24 uur na het ongeval, of tot blijvend letsel hebben geleid.

Figuur 2.16 Dodelijke arbeidsongevallen per jaar

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| | 108 | 88 | 98 | 101 | 83 | 84 |

Bron: Arbeidsinspectie

⁷ Over 2002 zijn nog geen cijfers beschikbaar



In 2002 hebben er 84 dodelijke arbeidsongevallen plaatsgevonden. Dit aantal wordt momenteel nader geanalyseerd, zodat over aard en achtergrond van deze gegevens nog geen uitspraken gedaan kunnen worden. Duidelijk is wel dat het geen afwijkend beeld ten opzichte van 2001 geeft. In 2001 gebeurden relatief de meeste dodelijke ongevallen in de bouw en landbouw (resp. een risicofactor 5 voor de bouw en 2,5 voor de landbouw). Vooral werknemers van 55 jaar en ouder lopen een relatief hoog risico op een dodelijk arbeidsongeval (2,7 keer zoveel als gemiddeld).

In 2002 hebben er 1.723 ernstige arbeidsongevallen plaatsgevonden die conform de Arbowet meldingsplichtig zijn. Dit is een daling van 10% ten opzichte van 2001. Dit cijfer is exclusief verkeersongevallen ten gevolge van arbeid. Ook voor de meldingsplichtige ongevallen van 2002 geldt dat zij nog nader geanalyseerd worden. Op basis van cijfers uit 2001 blijkt dat bouw en industrie risicosectoren zijn en dat vallen van hoogte en bekneld raken de meest voorkomende ongevaloorzaak is.

Maatregelen bedrijven

Uit gegevens van de Arbeidsinspectie⁸ blijkt dat in 19% van de bedrijven de laatste 2 jaar één of meer arbeidsongevallen hebben plaatsgevonden (in 2001 was dit 17%). Binnen de groep bedrijven met één of meerdere arbeidsongevallen blijkt dat 40% naar aanleiding van het ongeval maatregelen heeft genomen om in het vervolg dergelijke ongevallen te vermijden. Dit percentage verschilt per grootteklasse. Met name in de grote bedrijven (100 werknemers en meer) worden maatregelen genomen naar aanleiding van een arbeidsongeval.

Figuur 2.17 Percentage bedrijven met maatregelen n.a.v. minstens één ongeval

| | |
|--------------------------|-----|
| Minder dan 10 werknemers | 30% |
| 10 t/m 99 | 49% |
| 100 of meer werknemers | 63% |
| Totaal gemiddeld | 40% |

Bron: AI Arbomonitor 2002

Bedrijven zijn, volgens de Arbowet, verplicht om een lijst van arbeidsongevallen die hebben geleid tot verzuim, te registreren in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Van alle bedrijven waarin zich de afgelopen twee jaar één of meer arbeidsongevallen hebben voorgedaan, beschikte 73% over een ongevallenregister. Verschillen in sectoren zijn groot. Met name openbaar bestuur, financiële instellingen, bouw en landbouw springen er hier gunstig uit.

Om bedrijven en branches te ondersteunen bij het streven naar vermindering van het aantal arbeidsongevallen is het programma Versterking Arbeidsveiligheid opgezet (zie box 2.4).

⁸ Arbomonitor 2002, Arbeidsinspectie

In vergelijking met oudere werknemers zijn werkende jongeren bijna twee keer zo vaak slachtoffer van een arbeidsongeval waarvoor behandeling op een SEH-afdeling noodzakelijk is. Vooral jongeren werkzaam in de metaalindustrie en in de bouw lopen een verhoogd risico op een arbeidsongeval. Deze relatief hoge incidentie was voor SZW aanleiding om een verdiepingsonderzoek te verrichten. Uit dit onderzoek komen de volgende aandachtspunten naar voren. Binnen de groep van werkende jongeren in de metaal en in de bouw hebben werknemers met een flexibel arbeidscontract (tijdelijk dienstverband, werk- of leerplaats, stageplaats, vakantie-, oproep- of uitzendkracht), met lange werkweken (meer dan 40 uur per week) en werknemers werkzaam in kleine bedrijven een verhoogde kans op een arbeidsongeval leidend tot een bezoek aan de SEH-afdeling van een ziekenhuis. Volgens de slachtoffers zijn de belangrijkste oorzaken van het arbeidsongeval eigen onoplettendheid, een hoge werkdruk, het te snel willen of moeten werken en geen of slechte persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken. Ook een gebrek aan toezicht werd veelvuldig als oorzaak genoemd.

2.4 Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

Bij een klein deel van de Nederlandse bedrijven wordt gewerkt met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen. Als zich bij deze bedrijven een calamiteit voordoet, zoals een explosie of brand, kunnen ongecontroleerd gevaarlijke stoffen vrijkomen. Een zwaar ongeval kan bij deze bedrijven ook gevolgen hebben voor de directe omgeving van het bedrijf. De kans op deze zware ongevallen is gelukkig klein, maar als zich een incident voordoet, hebben de gevolgen vaak grote impact op de maatschappij. Voor deze risicovolle bedrijven is specifieke wetgeving ontwikkeld, grotendeels afkomstig uit Europa.

Ongeveer 15.000 bedrijven in Nederland hebben een dermate grote hoeveelheid gevaarlijke stoffen in huis dat een streng veiligheidsbeleid noodzakelijk is om de risico's voor werknemers binnen de perken te houden. De wetgeving is toegesneden op de aard van de risico's. Naarmate de risico's groter worden, zijn de eisen strenger. De circa 400 bedrijven met de grootste hoeveelheden gevaarlijke stoffen zijn verplicht door middel van een zogenoemd (arbeids)veiligheidsrapport aan te tonen dat alle benodigde maatregelen zijn getroffen om de risico's te beheersen. Daarnaast moeten ongeveer 250 van deze bedrijven een zogeheten veiligheidsbeheerssysteem hebben, een managementsysteem dat specifiek gericht is op de preventie van zware ongevallen.

Het leren van lessen uit het verleden is belangrijk bij de preventie van zware ongevallen. De Europese Commissie verzamelt en analyseert informatie over ongevallen en bijna-ongevallen in een database: het Major Accident Reporting System (MARS). Sinds begin jaren tachtig zijn er ruim 520 incidenten in het systeem opgenomen. Hiervan zijn 36 incidenten uit Nederland afkomstig. In 2002 en 2003 is een opvallende stijging geconstateerd in het aantal ernstige inci-

⁹ Bron: Arbeidsongevallen bij jongeren in de bouw en metaalindustrie, Consument en Veiligheid.

denten in Nederland. Werden voorheen gemiddeld 1 à 2 incidenten per jaar gerapporteerd, in 2002 kwam het aantal incidenten op 6 en in de eerste helft van 2003 zijn 7 incidenten gemeld. Bij het merendeel van deze incidenten waren gelukkig geen werknemers betrokken, maar in 4 situaties zijn werknemers (zwaar) gewond geraakt of zelfs omgekomen. De Arbeidsinspectie onderzoekt ieder incident afzonderlijk, en bekijkt daarnaast of er structurele oorzaken zijn aan te wijzen voor deze plotselinge toename in ongevallen.

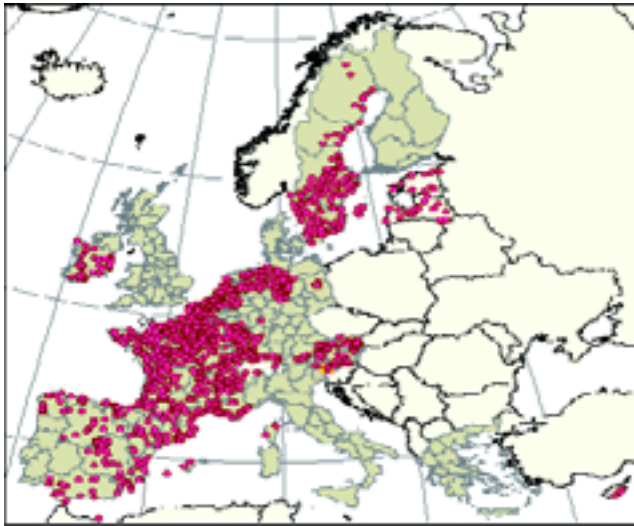
Figuur 2.18 Gemelde incidenten in Nederland

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003* |
|--|------|------|------|------|------|-------|
| Totaal aantal gerapporteerde incidenten | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 7 |
| Aantal incidenten met slachtoffers | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| Aantal incidenten zonder slachtoffers (uitsluitend emissie gevaarlijke stof) | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 6 |
| Aantal doden (werknemers) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Aantal gewonden (werknemers) | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 2 |
| Aantal doden/gewonden buiten het bedrijf** | 0 | 0 | 549 | 0 | 0 | 0 |
| Bron: Major Accident Reporting System (MARS), European Commission, DG-JRC, Institute for the Protection and Security of the Citizen (IPSC) | | | | | | |
| * : eerste helft van 2003 | | | | | | |
| ** : dodelijke slachtoffers/gewonden behandeld in een ziekenhuis (voor 2000 voornamelijk bepaald door Vuurwerkcramp Enschede) | | | | | | |

Naast informatie over ongevallen en bijna-ongevallen inventariseert de Europese Commissie ook de locatie van bedrijven met de grootste hoeveelheden gevaarlijke stoffen. Hierbij wordt gekeken naar het mogelijk risico dat deze bedrijven voor de omgeving vormen. De Europese lidstaten hebben bijna 6.500 bedrijven aangemeld bij de Europese Commissie, waarvan 250 bedrijven in Nederland.

Analyse van zware ongevallen heeft geleid tot het inzicht dat naast technische maatregelen ook de menselijke factor aandacht moet krijgen. Veel ongevallen vinden plaats omdat bijvoorbeeld de risico's van een activiteit vooraf niet goed zijn ingeschat of omdat de werkinstructies niet voldoende op de situatie zijn toegesneden of niet goed worden uitgevoerd. Het veiligheidsbewustzijn van werknemers en de veiligheidscultuur binnen het bedrijf zijn van cruciaal belang bij het voorkomen van dit type ongevallen. Binnen het programma Versterking Arbeidsveiligheid wordt gewerkt aan methodes om onder meer de veiligheids-cultuur in bedrijven (in verschillende branches, waaronder de chemie) te verbeteren (zie box 2.4).

Figuur 2.19 Locaties van bedrijven met de grootste hoeveelheden gevaarlijke stoffen



Bron: Seveso Plants Retrieval System (SPIRS), European Commission, DG-JRC, Institute for the Protection and Security of the Citizen (IPSC)
NB: Italië en het Verenigd Koninkrijk hebben geen informatie over de locaties van bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aangeleverd.

Programma Versterking Arbeidsveiligheid

In 2003 is SZW gestart met een nieuw Programma "Versterking Arbeidsveiligheid". Dit Programma heeft als doel het verminderen van het aantal arbeidsongevallen door middel van het verhogen van het veiligheidsbewustzijn van werkgevers en werknemers en het versterken van de veiligheidscultuur in bedrijven. Deze doelstelling wordt ingezet in veiligheidsverbetertrajecten. Tevens zal een risicomodel worden ontwikkeld. Hiermee kunnen de arbeidsrisico's van werknemers kwantitatief in kaart worden gebracht en de meest effectieve en efficiënte beschermingsmaatregelen worden bepaald. Het risicomodel kan worden gebruikt voor de doorrekening van de kosten en baten van veiligheidsmaatregelen en is als zodanig een belangrijk hulpmiddel bij de prioritering binnen de RI&E en het daarbij behorende Plan van Aanpak. Voor SZW biedt dit model de mogelijkheid om bij te dragen aan het voeren van een consistent arbeidsveiligheidsbeleid dat bovendien aansluit bij het kwantitatieve risicobeleid van het ministerie van VROM en V&W.

Veiligheidsverbetertrajecten

De veiligheidsverbetertrajecten worden uitgevoerd in samenwerking met werkgevers en werknemers en hebben tot doel om het veiligheidsbewustzijn te vergroten en de veiligheidscultuur te versterken. Dit kan ook daadwerkelijk organisatorisch veranderingen in bedrijven teweeg te brengen.

Op 1 september 2003 is het eerste veiligheidsverbetertraject in de bedrijfstak gasopslag en -distributie gestart. Gedurende anderhalf jaar wordt bij één voorbeeldbedrijf gewerkt aan het verminderen van het aantal arbeidsongevallen door

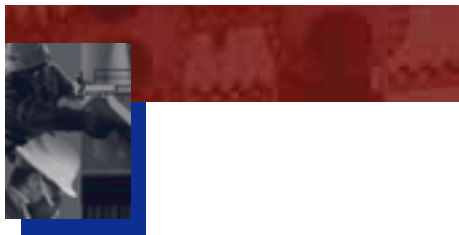
in te zetten op veiligheidsbewustzijn en -cultuur. Hierbij wordt de werkvloer in het bedrijf direct betrokken. Dit traject moet leiden tot een aanpak die ook bij andere bedrijven, binnen de bedrijfstak of daarbuiten, kan worden ingezet. Tevens worden momenteel gesprekken gevoerd met andere geïnteresseerde bedrijfstakken (12) voor uitvoering van een veiligheidsverbetertraject. Voor de selectie van andere trajecten zijn initiatieven van bedrijfstakken welkom. In totaal worden 20 trajecten gestart in de periode 2003 - 2007.

Elk traject start met een verkenning van de arbeidsongevallen in de betreffende bedrijfstak en de achterliggende oorzaken. Na de verkenning wordt een aanpak uitgewerkt, waarin met de bedrijfstak wordt nagegaan op welke punten het beste kan worden ingezet om de veiligheid te verbeteren en daardoor het aantal arbeidsongevallen (of de ernst van de ongevallen) te kunnen verminderen. Hiervoor worden tijdens de voorbereiding materialen ontwikkeld, die door de bedrijven kunnen worden ingezet. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Voorlichting, opleiding en training ter verhoging van het veiligheidsbewustzijn en het versterken van de veiligheidscultuur.
- Organisatorische verankering van de veiligheidscultuur.
- Training in toepassing van technische hulpmiddelen.

Het doel van het traject is het ontwikkelen van "Goede Praktijken", als voorbeeld voor andere bedrijven.

Zie voor meer informatie de internetsite van het Programma Versterking Arbeidsveiligheid: www.arbeidsveiligheid.szw.nl



3 De maatregelen

3.1 Arbodienstverlening: groei en stabiliteit

Het aanbod van arbodienstverlening

De groei van de sector arbodiensten heeft zich verder voortgezet. De totale omzet bedroeg circa € 789 miljoen in 2000, € 859 miljoen in 2001 en naar schatting € 932 miljoen in 2002. Het aantal arbodiensten is vrijwel gehalveerd ten opzichte van het midden van de jaren negentig. Een aanzienlijke schaalvergroting heeft dus plaatsgevonden. Vijf externe of zelfstandige arbodiensten hebben een marktaandeel van 80%. Verder is na 1998 de omzet per verzorgde werknemer fors gestegen.

¹ Tot en met 2001 CBS. Daarna op basis van overzichten gecertificeerde externe en interne arbodiensten waarin onder meer de (certificaathoudende) regionale vestigingen van de Arbo Unie als één arbodienst worden geteld, evenals de drie arbodiensten van Defensie (per krijgsmachtonderdeel).

² Tot en met 2001 CBS. Over 2002 op basis van gegevens Financieel Dagblad 30 juni 2003. Hieruit blijkt dat de arbodiensten waarvan de omzet in zowel 2001 als 2002 bekend is, een omzetsijging hebben van 19,7%. Toepassing daarvan op de hele sector met FD-gegevens leidt tot genoemde 932 mln.; bij toepassing daarvan op CBS-totaal 2001 komt de omzet op 1028 mln.

³ Tot en met 2000 opgave CBS; 2001 en 2002 berekening SZW, waarvan 2002 voorlopig.

⁴ (Bedrijfs)artsen, (para)medisch (hulp)personeel.

Figuur 3.1 Ontwikkeling en omzet arbodiensten

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Aantal instellingen ¹ | 187 | 201 | 179 | 169 | 148 | 133 | 127 | 105 | 90 |
| Omzet in mln. € ² | 337 | 407 | 502 | 541 | 615 | 691 | 789 | 859 | 932 |
| Omzet per verzorgde werknemer ³ | - | - | 92 | 92 | 95 | 105 | 117 | 125 | 132 |

Bron: CBS-statistiek arbodiensten en arbo-adviesbureaus, 2001

De aard van de personele bezetting van arbodiensten is betrekkelijk stabiel. Sinds 1994 is het aandeel van bedrijfs- en overige artsen met 4%-punt gedaald tot 23% van de bezetting. Het aandeel van de drie andere verplichte kerndisciplines is met 2%-punt gestegen tot 9%. Sinds 1996 zijn er ongewijzigd 2,7 fte's (bedrijfs)artsen op 1 fte overige verplichte kerndeskundige. De per 1996 nieuw getelde arbo-adviseurs blijven sindsdien 3 à 4% van het totaal uitmaken. De meest significante ontwikkeling is de toename van het aandeel van administratief personeel. Het totaal aan medisch personeel⁴ en verzuimrapporteurs, dat vooral voor verzuimbegeleiding wordt ingezet, is van 1994 tot 2001 met 4%-punt gedaald naar 62% van het niet-administratieve personeel.

Figuur 3.2 Ontwikkeling in arbeidsplaatsen

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Aantal bezette arbeidsplaatsen (fte) | 5.421 | 6.220 | 6.899 | 7.291 | 7.905 | 8.456 | 9.236 | 9.567 |
| - bedrijfs- en overige artsen | 1.486 | 1.661 | 1.757 | 1.846 | 1.950 | 2.023 | 2.165 | 2.164 |
| - overige 3 verplichte kerndisciplines | 369 | 556 | 645 | 695 | 745 | 776 | 795 | 811 |
| - arbo-adviseurs* | - | - | 236 | 251 | 340 | 370 | 318 | 315 |
| - (para)medisch hulp personeel | 1.286 | 1.307 | 1.283 | 1.291 | 1.320 | 1.295 | 1.589 | 1.589 |
| - verzuimrapporteurs | - | - | 536 | 515 | 540 | 552 | 502 | 481 |
| - administratief personeel | 1.169 | 1.381 | 1.498 | 1.785 | 2.080 | 2.419 | 2.708 | 2.717 |

Bron: CBS-statistiek arbodiensten en arbo-adviesbureaus, 2001 & Financieel Dagblad

* arbeidsdeskundigen, ergonomen, bedrijfsmaatschappelijk werkers

Er zijn opmerkelijke verschillen tussen zelfstandige en interne arbodiensten⁵. Interne diensten hebben relatief minder inzet voor verzuimbegeleiding, met iets minder artsen en meer inzet van overig medisch personeel, en van ruim twee maal zoveel andere kerndeskundigen. Interne arbodiensten ondervinden overigens meer waardering en worden effectiever geacht, onder meer omdat medewerkers het bedrijf en de werknemers beter kennen. In interne arbodiensten hebben artsen iets minder dan 1500 werknemers te verzorgen. Ook anderszins is de personeelsinzet per verzorgde werknemer veel intensiever dan bij zelfstandige arbodiensten. Interne arbodiensten hadden in 1999 één medewerker op ruim 300 verzorgde werknemers. Bij zelfstandige arbodiensten was dat ruim 2,5 maal zo weinig.

Vraag naar arbodienstverlening en opkomst verzuimloketten

De wettelijk verplichte arbodienstverlening is een onderdeel van het geheel aan activiteiten van afzonderlijke werkgevers voor arbo- en verzuimaanpak. Een arbodienst zelf schat dat wat werkgevers uitgeven aan arbodiensten, minder is dan 40 procent van hun totale uitgaven aan preventie en reïntegratie⁶. De toename van de inkoop van arbodienstverlening door bedrijven blijkt ondermeer uit de per werknemer gestegen omzet. Expliciet verzuimbeleid, los van verantwoordelijkheidsverdeling terzake, is praktijk bij vrijwel alle werkgevers. Werkgevers blijken daarbij steeds meer bewust met de inkoop van arbodienstverlening om te gaan. Het reguliere contract met de arbodienst bestaat - naar de bevindingen van de Arbeidsinspectie - steeds vaker uit een basisvoorziening waarnaast de werkgever naar behoefte diensten of producten, bij een arbodienst of elders, kan inkopen.

Het percentage werkgegevens met wettelijk verplichte diensten in het contract met de arbodienst is in 2002 t.o.v. 2001 gestegen (m.u.v. verzuimbegeleiding, dat een gelijk percentage laat zien). Dat kan samenhangen met de opkomst van 'branche(verzuim)loketten', zoals geïnitieerd door brancheorganisaties en verzekeraars. Zeker tien branches gebruiken een dergelijk concept waarbij één (virtueel) loket waar de werkgever verzuimgevallen meldt. Van daaruit vinden dan diverse activiteiten plaats conform vooraf overeengekomen standaarden. Sommige loketten focussen op langdurig verzuim, andere nemen werkgevers het werk -niet de verantwoordelijkheid- uit handen voor (vrijwel) alle verzuimgevallen die zij eerder zelf aan de arbodienst meldden⁷. Het concept van snelle interventies en een minimum aan 'rompslomp' voor de werkgever maakt zulke loketten een trend in vooral branches met veel middelgrote en kleine werkgevers.

⁵ Zie tabel 7 in Arbobalans 2001. Er zijn 42 interne arbodiensten (stand 31-5-03) die zo'n 5% van alle werknemers verzorgen.

⁶ Spectaculaire daling WAO mogelijk door arbomanagement, Het Financieel Dagblad, 28 juni 2001.

⁷ Rond de helft van de loketten. C. van Horssen e.a., Arbo- en reïntegratiedienstverlening in beeld; Quick scan over het aanbod in 2002 met het oog op monitoring, Regioplan/SZW-werkdocument, Den Haag 2003.

Dienstverlening door brancheloketten⁸

In 1998 startte de Koninklijke Nederlandse Drogistenbond met verzekeraar Zilveren Kruis/Achmea één loket voor gezondheid en sociale zekerheid: de stichting Remedium. De brancheorganisatie telt rond 625 leden-bedrijven, van landelijke ketens tot eenmansbedrijven, met samen 3000 werknemers. Aanleiding was dat door privatisering van onderdelen van de sociale zekerheid het proces rond de arbeidsongeschikte werknemer versnipperd raakte. Medio 2002 was zo'n 40 procent van de leden aangesloten. Met één arbodienst is een mantelovereenkomst gesloten. Werkgevers zijn vrij om hun bestaande (standaard)contract met een (andere) arbodienst te laten doorlopen; een contract via Remedium is goedkoper.

In 2001 startte de brancheorganisatie NSO (tabaksdetailhandel) haar loket Gezondheid en Sociale Zekerheid, met aansluiting bij Remedium. Van de 450 leden met personeel hadden er zich 200 aangesloten in maart 2002. Degenen die dat (nog) niet hebben gedaan willen (voorlopig) doorgaan met hun eigen arbodienst of hebben een verzuimverzekering bij een andere verzekeraar dan Zilveren Kruis/Achmea. Leden die participeren in Remedium kunnen gebruik maken van een mantelcontract met één arbodienst.

De stichting Hibin Zorg biedt een loket voor de Handelaren in Bouwmaterialen (aansluiting: 140 bedrijven; 2600 werknemers). Het concept is overgenomen van en het casemanagement is ingehuurd bij Remedium. Voor arbozorg heeft Hibin een mantelovereenkomst met één arbodienst. Alle verzuimmeldingen worden daar centraal gedaan. Leden kunnen hun contract met een andere arbodienst continueren. Met Zilveren Kruis/Achmea zijn afspraken over een WULBZ- en PEMBA-verzekering.

In het vooruitzicht van het Poortwachtermodel startte de VACO, de banden- en wielenbranche, met Zilveren Kruis/Achmea per 1 april 2002 de stichting VACO Zorg. Het concept van maximale risicobeheersing en optimale verzuimbegeleiding is overgenomen van Remedium. De casemanagers hebben daar of bij Hibin Zorg ervaring. Met Maetis Arbo is er een mantelovereenkomst voor arbozorg. Het aangeboden pakket is vergelijkbaar met de reeds genoemde. De kosten voor leden zijn € 100 per werknemer per jaar, voor gelieerde bedrijven € 115. Andere bedrijven kunnen deelnemen tegen een commercieel tarief van € 135. Alle reguliere kosten voor verzuimbegeleiding en arbozorg zijn inbegrepen. De afspraken met Zilveren Kruis/Achmea maken het ook mogelijk kosten voor werkhervatting bij de verzekeraar te leggen. 40 bedrijven met samen 600 werknemers deden onmiddellijk mee.

De Vereniging Bloemist Winkeliers met 400 bedrijven, waarvan 80% met personeel, startte ook een loket. Het aanbod varieert van eenvoudige (loon-)administratieve diensten tot een uitgebreid (personeels)zorgpakket. Er is één regiepunt: de helpdesk voor werkgevers en werknemers, op basis van CAO-afspraken die ook het opdrachtgeverschap van te erkennen reïntegratiebedrijven zullen vastleggen. Het loket heeft een vaste casemanager samen met de GEBRA (gemengde brancheorganisatie). Er is een mantelovereenkomst met een arbodienst. De combinatie van één loket tezamen met arbozorg heeft veel werkgevers doen aansluiten, met name om van de administratieve rompslomp rond WULBZ af te zijn.

⁸ Ontleend aan: F. Marcelissen e.a., Brancheorganisaties maken werk gezonder; stimulering arbo- ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid binnen MKB-branches, IVA/SZW-werkdocument no. 274, november 2002.

REA Direct is een initiatief van de Metaalunie en de Bovag in 2002 om opvang en begeleiding van langdurig zieken te verbeteren, met gratis deelname voor werkgevers verzekerd bij (een dochter van) Achmea. REA Direct verdient zich naar verwachting terug door een lager ziekteverzuim. Betrokken arbodiensten zijn Arboned, Maetis en AGG (de laatste inmiddels Achmea Arbo). Bedoeling is meer verzekeraars en arbodiensten te betrekken. REA Direct richt zich alleen op verzuim dat de werkgever of de arbodienst meldt omdat het langdurig zou kunnen worden. REA Direct levert dan een casemanager die uitzoekt wat er moet gebeuren. Deze coördineert wat de werkgever, de arbodienst en eventuele anderen moeten doen. Wat P&O doet voor een afdeling in een groot bedrijf, doet REA Direct voor een klein bedrijf: men neemt in principe geen werk over van de leidinggevenden of de arbodienst; de feitelijke begeleiding blijft hun taak, evenals de melding aan het UWV.

Voorts zijn zorgketten gestart door Frugi Venta (agrarische groothandel), Bruna (lectuur) en de DLR (lederwaren en reisartikelen), met in grote lijnen het Remediumconcept. In het kader van de arboconvenanten starten uitgeverijen, resp. architectenbureaus zorgketten in najaar 2003. Tussen de branches aangesloten bij Remedium, Hibin- en VACO Zorg kan uitwisseling plaatsvinden van te reintegreren zieke werknemers. Dit kan een voordeel zijn wanneer werknemers moeilijk herplaatsbaar zijn in de eigen branche met veelal dezelfde functies.

Uit gegevens van de arbeidsinspectie⁹ blijkt dat in de contracten van bedrijven met arbodiensten sprake is van een stijging van de toetsing van de RI&E.

Figuur 3.3 Percentages werkgevers naar wettelijk verplichte diensten in contract met arbodienst

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|
| Arbeidsomstandighedensprekkuur | 62% | 69% | 76% | 67% | 78% |
| Verzuimbegeleiding | 93% | 97% | 97% | 99% | 99% |
| Toetsing van de RI&E | 43% | 49% | 70% | 63% | 70% |
| Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek | 30% | 41% | 42% | 32% | 40% |
| Aanstellingskeuringen | - | - | 9% | 8% | 9% |
| Werkgevers met vastgesteld verzuimbeleid | - | - | 88% | 95% | 97% |

⁹ Arbomonitor 2002, Arbeidsinspectie. De cijfers voor 2002 zijn de som van de producten in het basiscontract en op verrichtingenbasis.

¹⁰ BOA/Marketconcern 2002; BOA/Heliview 2003.

¹¹ M. Arents e.a., Klantgericht presteren in de arbodienstverlening, ECORYS-NEI in opdracht van BOA, Rotterdam, 7 juli 2003.

De Branche Organisatie Arbodiensten¹⁰ signaleert in haar marktonderzoeken onder werkgevers een behoefte aan dienstverlening die ruimer is dan de wettelijke taken. Contracten met werkgevers die prestatie-afhankelijke elementen bevatten, worden meer gewaardeerd dan contracten waarin deze elementen ontbreken¹¹. Vertrouwen in het functioneren van de bedrijfsarts blijkt cruciaal. Soms wordt de bedrijfsarts gevraagd voor een 'sollicitatiegesprek', voordat een werkgever met een arbodienst in zee gaat. Procesaspecten als snelheid en regelmaat van communicatie wegen zwaarder in de oordeelsvorming dan verzuimreductie waar de werkgever immers zelf ook de hand in heeft. De onderzoekers achten het van belang dat de branche zich verder oriënteert op de kwaliteit van het dienstverleningsproces, met concrete procesafspraken in de contracten.



Het inkopen van diensten buiten het contract met de eigen arbodienst om blijkt steeds vaker voor te komen. Waar in 1999 nog maar 7% van de werkgevers diensten op deze wijze inkocht, is dit aandeel nu meer dan verdubbeld.

Figuur 3.4 Percentages werkgevers naar inkoop diensten buiten contract arbodienst om naar bedrijfsgrootte

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| minder dan 10 werknemers | 5% | 7% | 11% | 10% |
| 10 - 100 werknemers | 16% | 24% | 21% | 31% |
| 100 of meer werknemers | 37% | 53% | 52% | 58% |
| Gemiddelde alle werkgevers | 7% | 11% | 13% | 15% |

Voor alle bedrijven die diensten buiten de arbodienst om inkopen, is door de Arbeidsinspectie geïnventariseerd om welke diensten het gaat en in welke mate deze worden afgenomen. Werkgevers blijken vooral belang te stellen in ondersteuning op het punt van psychische hulp, fysiotherapie (rugtraining), en voorlichting en training.

Figuur 3.5 Percentage bedrijven dat bepaalde type diensten buiten arbodienst om inkoop

| | in 2002 |
|---|---------|
| Fysiotherapie (inclusief rugtraining) | 27% |
| Psychische hulp (zowel kortdurende als langdurige hulp) | 40% |
| Conflictbemiddeling | 14% |
| Inzet sociaal-medisch team | 7% |
| Voorlichting en training | 25% |
| Wachlijstbemiddeling | 14% |
| Hulp bij opzetten arbo- en verzuimbeleid | 12% |
| Bedrijfsmaatschappelijk werk | 19% |
| Ondersteuning op ergonomisch vlak | 8% |
| Begeleiding bij reïntegratie | 9% |
| Anders | 3% |

Dit alles wijst op een ontwikkeling naar meer bewuste inkoop van arbodienstverlening. Het is van belang dat te versterken. Door wetgeving (SUWI en Wet verbetering Poortwachter) breidt de verantwoordelijkheden van werkgevers en hun belang bij arbo- en verzuimaanpak zich steeds meer uit. Bewust inkopen komt de kwaliteit van de relatie arbodienst - werkgever ten goede, en daarmee de samenhang, kwaliteit en effectiviteit van inspanningen van arbodienst én werkgever.

De Branche Organisatie Arbodiensten en het Breed Platform Verzekerden en Werk organiseren in het najaar 2003 discussieronden over de 'demedicalisering van de verzuimaanpak'. Belanghebbenden als bedrijfsartsen en werknemers- en patiëntenorganisaties worden geprikkeld tot een -zo mogelijk gezamenlijke- visie over andere dan medische invalshoeken bij verzuimbegeleiding.

Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk voor het (ziekte)verzuimbeleid. De overheid stimuleert dat werkgevers en werknemers al vroeg in de verzuimperiode adequaat optreden. Het tegengaan van onnodige medicalisering is daarbij een belangrijk speerpunt. De overheid investeert in een goede aansluiting tussen de arbozorg en de curatieve zorg. Goede samenwerking en afstemming tussen de bij verzuim betrokken (medische) professionals is niet alleen van belang voor het voorkómen van arbeidsgerelateerde aandoeningen, maar ook voor vroegtijdige werkhervatting en duurzame reïntegratie. Op het terrein van de arbo-curatieve samenwerking (samenwerking, informatie-uitwisseling en afstemming tussen de arbozorg en de curatieve gezondheidszorg bij verzuimbegeleiding en reïntegratie) zijn de afgelopen jaren, mede op advies van het Platform Aanpak Wachtlijden, diverse initiatieven van start gegaan gericht op ontschotting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de curatieve zorg. Voorbeelden zijn:

- Het Kennisnetwerk Gezondheid en Arbeid, bestaande uit:
 - de vier Nederlandse Kenniscentra Arbeidsrelevante Aandoeningen
 - de vijftien regionale samenwerkingsverbanden van Medwerk
 - het Nederlands Centrum voor Beroepsziekte;
- De samenwerkingsprojecten tussen huisartsen en bedrijfsartsen van de LHV en NVAB;
- Het project Arbo-Curatie Transmuraal (PACT). In het PACT-project wordt met gezamenlijke na- en bijscholing gewerkt aan betere afstemming tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en medisch specialisten.

De verwijfsfunctie van bedrijfsartsen (naar alle waarschijnlijkheid per januari 2004) beoogt een sterke impuls te geven aan de afstemming en samenwerking tussen bij verzuim betrokken deskundigen.

Uit evaluaties van enkele initiatieven blijkt dat de arbo-curatieve samenwerking langzaam verbetert. De overheid zet daarom in op versnelde ontschotting tussen de arbozorg en de curatieve zorg. Dit heeft hoge prioriteit vanwege het gunstige effect van samenwerking en informatie-uitwisseling op het vroegtijdig en effectief ingrijpen bij dreigend langdurig verzuim. Daarmee is ook dit een belangrijk speerpunt van het flankerend beleid bij de WAO.

3.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie, het plan van aanpak en de kwaliteit RI&E¹²

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat werkgevers ten behoeve van het voeren van een effectief arbeidsomstandighedenbeleid in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk dienen vast te leggen welke arbeidsrisico's zich in het bedrijf voordoen. Een dergelijke risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) maakt het mogelijk prioriteiten te stellen en de gesignaleerde risico's te voorkomen dan wel te beperken. De maatregelen die in dit kader worden genomen, worden neergelegd in een plan van aanpak, dat onderdeel uitmaakt van de RI&E. De

¹² Gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit: Arbomonitor 2002, Arbeidsinspectie



Arbeidsomstandighedenwet bepaalt verder dat de werkgever zich bij het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie moet laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst. De medewerking van de arbodienst bestaat mede uit het toetsen van de RI&E en het adviseren ten aanzien van het plan van aanpak.

De risico-inventarisatie en -evaluatie

In totaal blijkt 71% van de bedrijven te beschikken over een door een arbodienst getoetste RI&E. Aangezien bedrijven met 10 - 100 medewerkers bijna de helft van het totale bedrijvenbestand uitmaken, weegt het aandeel van deze categorie het zwaarst mee in het gemiddelde. In deze grootteklasse is in 85% van de bedrijven een RI&E aanwezig. In bedrijven met minder dan 10 werknemers daarentegen, heeft 68% een RI&E. In 7% van de bedrijven is een (nog) niet getoetste RI&E aanwezig.

Figuur 3.6 Percentage bedrijven met een RI&E naar grootteklasse in 2002

| | Bedrijven met een RI&E | Bedrijven met een (nog) niet getoetste RI&E | Totaal |
|--------------------------|------------------------|---|--------|
| Minder dan 10 werknemers | 68% | 7% | 75% |
| 10 - 100 werknemers | 85% | 7% | 92% |
| 100 of meer werknemers | 94% | 4% | 98% |
| Totaal gemiddeld | 71% | 7% | 78% |

Tussen 1998 en 2000 is het percentage bedrijven met een getoetste RI&E gestaag gegroeid. In 2001 is er sprake van een opmerkelijke stijging van het percentage ten opzichte van 2000 die zich in alle grootteklassen voordeed. Deze ontwikkelingen hebben zich ook in 2002 voortgezet. Overigens wordt pas vanaf 2000 een expliciet onderscheid gemaakt tussen getoetste en niet-getoetste RI&E's.

Figuur 3.7 Percentage bedrijven met een getoetste RI&E naar grootteklasse¹³

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Minder dan 10 werknemers | 32% | 35% | 41% | 57% | 68% |
| 10 - 100 werknemers | 61% | 66% | 64% | 80% | 85% |
| 100 of meer werknemers | 89% | 84% | 81% | 92% | 94% |
| Totaal gemiddeld | 38% | 42% | 46% | 62% | 71% |

Bij de totstandkoming van een RI&E maakt 77% van de bedrijven (met een RI&E) gebruik van het model RI&E van de arbodienst, 12% neemt de RI&E van de brancheorganisatie als uitgangspunt, 6% heeft de RI&E zelf ontworpen, 2% gebruikt de RI&E van een collega of moederbedrijf, en <1% m.b.v. de Inspectie Methode Arbeidsomstandigheden (IMA) van TNO.

RI&E in arboconvenanten

In 29 arboconvenanten zijn afspraken gemaakt over een branchespecifieke RI&E, of over een branchespecifieke module in de RI&E.

¹³ Pas vanaf 2000 wordt er een expliciet onderscheid gemaakt tussen getoetste en niet-getoetste RI&E's. Daarvoor werd een RI&E die (nog) niet door de arbodienst was goedgekeurd niet meegeteld

Het Plan van Aanpak

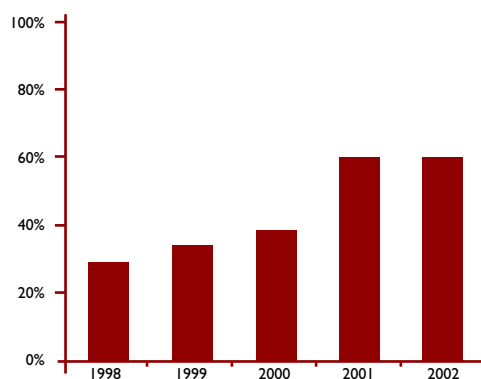
In 77% van de bedrijven die beschikken over een (al dan niet getoetste) RI&E is tevens een op schrift gesteld plan van aanpak aanwezig (in 2001 was dit 82%). Wordt dit percentage niet gebaseerd op alleen die groep bedrijven met een RI&E, maar op alle bedrijven, dan beschikt 60% van alle bedrijven over een plan van aanpak¹⁴.

Figuur 3.8 Percentage bedrijven met plan van aanpak naar grootteklasse

| | |
|--------------------------|-----|
| Minder dan 10 werknemers | 55% |
| 10 - 100 werknemers | 78% |
| 100 of meer werknemers | 88% |
| Totaal | 60% |

Het percentage bedrijven met een plan van aanpak is in 2002 gelijk gebleven t.o.v. 2001. Dit in tegenstelling tot het percentage bedrijven met een RI&E, die in 2002 wel een stijging liet zien.

Figuur 3.9 Percentage bedrijven met plan van aanpak



Volledigheid en kwaliteit van Risico Inventarisatie en Evaluatie

Arbeidsinspecteurs hebben vastgesteld welke risico's zich bij de bezochte bedrijven voordoen. Indien het bedrijf beschikt over een RI&E is nagegaan of hierin de betreffende risico's ook onderkend zijn. In het overgrote deel van de RIE's staan de risico's juist beschreven, maar voor sommige risico's is de aandacht groter dan voor andere.

¹⁴ Ook een deel van de bedrijven met een (nog) niet getoetste RI&E heeft een plan van aanpak.

Figuur 3.10 Percentage bedrijven, van alle bedrijven waar het risico zich voordoet, met risicofactor in RI&E naar risicofactor

| | |
|----------------------------|-----|
| Tillen | 92% |
| Statische lichaamshouding | 67% |
| Repetierend werk | 68% |
| Regelmatig beeldschermwerk | 90% |
| RSI | 94% |
| Psychische belasting | 80% |
| Schadelijk geluid | 96% |
| Organische oplosmiddelen | 83% |
| Trillingen | 91% |
| Gevaarlijke stoffen | 93% |
| Biologische Agentia | 82% |

Verder hebben de arbeidsinspecteurs een algemeen oordeel over de inhoud van de RI&E gegeven. Voor 79% van alle bedrijven met een al dan niet getoetste RI&E zijn de inspecteurs van mening dat de inhoud is toegesneden op de situatie in het bedrijf. Met andere woorden: er is sprake van volledigheid.

Tussen de diverse grootteklassen blijkt dit percentage weinig te verschillen. In 12% van de bedrijven met een RI&E vinden de inspecteurs dat er sprake is van een onvolledige RI&E. Bij een onderverdeling van dit percentage naar grootteklasse is te zien dat bij de bedrijven met 10 - 100 werknemers dit percentage oploopt tot 15%, terwijl het respectievelijk bij de kleine en grote bedrijven 11% en 12% is.

Figuur 3.11 Percentage bedrijven waarbij volgens de inspecteur de inhoud van de RI&E is

| toegesneden op het bedrijf, naar grootteklasse | |
|--|-----|
| Minder dan 10 werknemers | 79% |
| 10 - 100 werknemers | 77% |
| 100 of meer werknemers | 82% |
| Totaal | 79% |

Er zijn een aantal sectoren die relatief laag of hoog scoren wat betreft de beschikbaarheid van getoetste RI&E's in bedrijven. Sectoren die relatief hoog scoren zijn de bouwnijverheid (83%) en het openbaar bestuur (93%). Relatief laag scoren de horeca (55%) en vervoer, opslag en communicatie (52%).



3.3 Bedrijfshulpverlening

Binnen elke organisatie gebeurt wel eens een ongeluk, bijvoorbeeld een binnenbrand of een medewerker met een snijwond. In deze situaties is het belangrijk dat er snel en adequate hulp geboden wordt om de gevolgen van het ongeval te beperken. Daarom is wettelijk vastgelegd dat binnen een organisatie bedrijfshulpverlening (BHV) aanwezig moet zijn. Dit wordt in een bedrijfsnoodplan ondergebracht. In het noodplan staan onder andere de medewerkers die als BHV-er zijn aangewezen en opgeleid en het ontruimingsplan.

Bedrijfshulpverleners moeten eerste hulp bij ongevallen kunnen verlenen, de eerste brandbestrijding verrichten, ontruimen en zonodig evacueren van de aanwezigen in de organisatie en communiceren en samenwerken met andere hulpverleningorganisaties.

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie¹⁵ blijkt dat in 75% van de bedrijven gekwalificeerde bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. Een onderverdeling naar grootteklasse van bedrijven laat het volgende zien: 72% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers hebben hun BHV geregeld, 86% van de bedrijven met 10 tot 100 werknemers en 90% van de bedrijven met 100 of meer werknemers.

De wijze waarop deze deskundigheid binnen de groep bedrijven met BHV verkregen wordt varieert.

- In 70% van de bedrijven beschikken BHV-ers over diploma's / certificaten;
- In 63% van de bedrijven nemen BHV-ers deel aan een (herhalings-)cursus;
- In 17% van de bedrijven ontvangen BHV-ers interne instructies;
- In 3% van de bedrijven wordt op een andere wijze kennis opgedaan, bijv. door samenwerkingsverbanden met de brandweer.

In noodsituaties is het van belang dat iedereen binnen de organisatie weet wat de procedure is om zichzelf en anderen in veiligheid te brengen. Een ontruimingsplan en het oefenen hiervan is daarom noodzakelijk. Bij 30% van de bezochte bedrijven is een ontruimingsplan aanwezig. Er wordt echter maar bij 39% van deze bedrijven op regelmatige basis een ontruimingsoefening uitgevoerd. Er wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om een periodieke ontruiming verplicht te stellen.

3.4 Financiële aftrekregeling voor arbo-investeringen

Het investeren in arbo-vriendelijke bedrijfsmiddelen draagt bij aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Om dergelijke investeringen te stimuleren, heeft het ministerie van SZW in samenwerking met het ministerie van Financiën de 'Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen' (ook wel Farboregeling genoemd) ontworpen. Deze regeling is met ingang van 1 januari 1998 van kracht geworden. Alle ondernemers die in Nederland belastingplichtig zijn voor de

¹⁵ Arbomonitor 2002, Arbeidsinspectie

inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting en die een bedrijfsmiddel aanschaffen dat opgenomen is in de door SZW opgestelde Arbolijst, kunnen een beroep doen op de Farboregeling. Het voornemen daartoe moeten zij melden bij de Belastingdienst. SZW voorziet de aanvragen vervolgens van een advies. Voor de non-profit sector geldt met ingang van 1 januari 2001 een vergelijkbare regeling, aangeduid als de 'Arbo-afdrachtvermindering voor non-profit organisaties'. Een belangrijk verschil met de profit-sector is dat instellingen in de non-profit sector in het algemeen geen vennootschapsbelasting of inkomstenbelasting betalen, waardoor afschrijving niet mogelijk is. Het fiscale voordeel wordt voor hen daarom geboden in de vorm van een afdrachtvermindering van loonbelasting en premie voor de volksverzekering.

Profit-sector

Met betrekking tot het boekjaar 2002 heeft de overheid 10.925 verzoeken van werkgevers uit de marktsector ontvangen, die gebruik willen maken van de Farboregeling. In de onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van dit cijfer sinds 1998 weergegeven.

Figuur 3.12 Aantal meldingen in de profit-sector in het kader van de Farboregeling

| | Aantal meldingen | Stijging t.o.v. voorgaande jaar |
|------|---------------------|---------------------------------|
| 1998 | 2.206 | - |
| 1999 | 3.823 | 73% |
| 2000 | 6.346 | 66% |
| 2001 | 8.655 ¹⁶ | 36% |
| 2002 | 10.925 | 26% |

Geconcludeerd kan worden dat het aantal aanvragen vanuit de profit-sector sinds de introductie van de regeling voortdurend is toegenomen. Van de aanvragen die betrekking hebben op 2002 is ruim de helft afkomstig van ondernemers uit de landbouwsector (60%), gevolgd door de sector transport en communicatie (17%) en de industrie en nutsbedrijven (7%).

Globaal gesproken zijn de middelen op de Arbolijst onder te verdelen in de categorieën arbeidsmiddelen ter reductie van fysieke belasting, blootstelling aan schadelijk geluid en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De meeste aanvragen die ondernemers voor 2002 hebben ingediend, hebben betrekking op bedrijfsmiddelen die fysieke belasting verminderen.

Figuur 3.13 Aantal meldingen onderverdeeld naar arbeidsrisico

| | Aantal meldingen | Percentage meldingen |
|---------------------|------------------|----------------------|
| Fysieke belasting | 9.826 | 90% |
| Gevaarlijke stoffen | 976 | 9% |
| Schadelijk geluid | 123 | 1% |
| Totaal | 10.925 | 100% |

¹⁶ In Arbobalans 2002 stond het totale aantal meldingen voor het boekjaar 2001 op 8559. Inmiddels zijn alle meldingen voor het boekjaar 2001 afgehandeld en het totale aantal meldingen is uitgekomen op 8655.

Naast een ruwe indeling in 3 categorieën kan ook een rubricering gemaakt worden van bedrijfsmiddelen waarop de meeste aanvragen betrekking hebben.

Figuur 3.14 Overzicht van aanvragen naar bedrijfsmiddelen

| Aantal aanvragen | | |
|------------------|---|-------|
| 1. | Vrachtwagen- of buscabine | 1.295 |
| 2. | Trekkercabine | 613 |
| 3. | Elektrisch-aangedreven steek- en transportwagen | 156 |
| 4. | Mobiele telescooptransporteur | 121 |
| 5. | Industriële stofzuiger of veeg-zuigmachine | 113 |
| 6. | Opper- en bestratingmachine | 110 |
| 7. | Pallettiseermachine | 101 |
| 8. | Hijs- en railsysteem | 85 |
| 9. | Hand- en hoekstukkenreiniger | 80 |
| 10. | Geluidsgedempte elektrische compressor | 79 |

Het totale investeringsbedrag waarvoor ondernemers een beroep hebben gedaan op de Farboregeling in 2002, is € 167 miljoen. Aan de meerderheid van de aanvragen die al afgehandeld zijn, heeft SZW een positief advies toegekend (81%). Een deel van de aanvragen is nog in behandeling bij SZW¹⁷, en een ander deel heeft een negatief of partieel advies van SZW gekregen en wordt daardoor niet of slechts gedeeltelijk gehonoreerd.

Figuur 3.15 Financieel overzicht voor de Farboregeling met betrekking tot het boekjaar 2002

| | | |
|--|---|---------------|
| Aangemeld investeringsbedrag | | € 167 mln. |
| wv. | - nog in behandeling | -/- € 43 mln. |
| | - niet gehonoreerd door negatief advies | -/- € 11 mln. |
| | - niet gehonoreerd door partieel advies | -/- € 13 mln. |
| Totaal (tot nog toe) toegekende investeringsbedrag | | € 100 mln. |

Non-profit sector

Voor de regeling in de non-profit sector heeft SZW 561 meldingen ontvangen die betrekking hebben op het boekjaar 2002. Ook in de non-profit sector gaat het voornamelijk om arbeidsmiddelen die de fysieke belasting moeten verminderen. De middelen die het meest worden opgevoerd, zijn de passieve tillift of douchestoel met tilmogelijkheid (123 meldingen), de actieve lift of stalift (86 meldingen) en het elektrisch in hoogte verstelbaar bed (67 meldingen). Nog 98 van de 561 aanvragen zijn bij SZW in behandeling. Over de overige verzoeken is een advies uitgebracht: bij 397 meldingen was dit advies positief.

Het totaal aangemelde investeringsbedrag in de non-profit sector bedraagt € 20,4 miljoen. Tot op heden is daarvan € 8,9 miljoen toegekend. Dit bedrag vormt de basis voor de afdrachtvermindering van 3,5%.

¹⁷ Een groot deel van de meldingen met betrekking tot het boekjaar 2002 is pas in december 2002 en januari 2003 binnengekomen en wordt pas in de loop van 2003 van advies voorzien. De cijfers in de tabel zijn dus in feite een momentopname.

SZW-subsidieregeling Preventie van Arbeidsuitval

Elk soort bedrijf kent specifieke arboproblemen: van zware fysieke inspanningen in bijvoorbeeld de bouw, tot de repeterende handelingen van beeldschermwerkers. De schade die mensen in hun werk oplopen openbaart zich soms pas na jaren. Gelukkig zijn werkgevers zich steeds meer bewust van de noodzaak om te investeren in goede arbeidsomstandigheden. In de eerste plaats voor de gezondheid van de werknemer, maar ook om de hoge lasten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Daarnaast zijn er mensen met een arbeidshandicap, die vanwege hun functiebeperking hun werk niet kunnen doen. Goed ontworpen bedrijfsmiddelen of werkaanpassingen kunnen helpen hun handicap te compenseren (denk aan speciaal gereedschap, aangepast meubilair, enz.). Een voordeel voor werkgevers is dat zij hiermee ervaren en gemotiveerde medewerkers in dienst houden en arbeidsongeschikten helpen terugkeren op de arbeidsmarkt.

Nu zijn er soms geen oplossingen voor gezondheidsrisico's of voor functiebeperkingen voorhanden of zijn bestaande producten niet geschikt. Productontwikkeling met het oog voor de menselijke maat kan een goede oplossing zijn. Dergelijke ontwikkelingen worden gestimuleerd door de overheid. Voorheen leidde het Ministerie van Economische Zaken het programma Technologie & Samenleving, waaronder de subsidies voor Preventie van arbeidsuitval en (Re)integratie van arbeidsgehandicapten vielen. Nu heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze beide regelingen overgenomen onder de titel "SZW-subsidieregeling Preventie van Arbeidsuitval (SPA)".

Voorbeelden van projecten die in 2002 deze subsidie hebben verkregen zijn:

- **Cytostatica automaat**

De bereiding van cytostatica (chemokuren) levert gezondheidsrisico's voor het apothekerspersoneel op. De stoffen zijn gevaarlijk en de repeterende bewegingen en werkhouding zijn ongezond. Terwijl de vraag naar cytostatica alleen maar toeneemt. Een bedrijf in medische apparatuur heeft in dit project het bereidingsproces geautomatiseerd.

- **Geluids- en trillingsarme heipaal**

Heien is een van de belangrijkste oorzaken van geluidsoverlast in de bouw. Vervelend voor de omgeving van de bouwlocatie, maar voor de heiers kan het zelfs tot ernstige gehoorschade leiden. In dit project heeft een bouwbedrijf een nieuwe technologie ontwikkeld: het heit holle stalen buizen en verplaatst het heiblok naar onderin de buis, dus onder de grond. Daarna wordt de buis volgestort met beton. Stiller, sneller en van een betere kwaliteit!

In 2003 is € 1.1 miljoen beschikbaar voor twee tenders. Voor de eerste tender zijn al zevenentwintig projecten ingeschreven. Vijf tot zeven projecten kunnen hiervan gesubsidieerd worden. Een groep deskundigen rangschikt de projecten naar vastgelegde criteria: maatschappelijk voordeel, technologische vernieuwing en economische haalbaarheid.



3.5 Arbeidsomstandigheden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten

De Arbeidsinspectie heeft een onderzoek verricht naar afspraken over arbeidsomstandigheden in CAO's en principeakkoorden in 2002. Voor het onderzoek is een steekproef gehanteerd van 131 grotere CAO's van toepassing op bijna 5 miljoen werknemers. Onderzocht zijn de steekproef-CAO's die in 2002 vernieuwd of gewijzigd zijn. Het betreft dan 74 akkoorden, die gelden voor 3,9 miljoen werknemers. In navolging van eerder onderzoek is voor deze CAO's voornamelijk gekeken naar afspraken over de volgende aspecten van arbeidsomstandigheden: fysieke belasting, fysieke belasting, gevaarlijke stoffen, werkdruk, seksuele intimidatie en agressie en geweld. De onderzoeksresultaten wijzen uit dat in 17 van de 74 CAO's nieuwe of gewijzigde afspraken over de genoemde aspecten zijn opgenomen (1,1 miljoen werknemers).

Werkdruk

Net als in voorgaande jaren (1998-2001) blijkt ook in 2002 werkdruk het thema waarover de meeste afspraken zijn gemaakt. In 12 van de 17 akkoorden waarin nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt over het onderwerp arbeidsomstandigheden, hebben deze afspraken betrekking op werkdruk.

Van de 12 afspraken betrof het 11 maal een wijziging of vernieuwing van een al bestaande afspraak, terwijl in 1 akkoord (provinciepersoneel) voor het eerst iets over werkdruk werd afgesproken. In dit akkoord hebben partijen afgesproken een arbo-convenant af te zullen sluiten waarin afspraken worden gemaakt over onder andere de beheersing van werkdruk.

De inhoud van de afspraken in de 11 CAO's met een gewijzigde of hernieuwde afspraak is divers van karakter. Het gaat hierbij om onderzoek (vleessector, taxi-bedrijf) en werkdruk als onderdeel van de RI&E (levensmiddelenbedrijf en grootwinkelbedrijven in levensmiddelen). Bij de jeugdhulpverlening gaat het om een werkdrukovereenkomst om de werkdruk beheersbaar te maken. Ook wordt het voeren of ontwikkelen van een werkdrukbeleid genoemd (Corus staal b.v., verblijfsrecreatie). Tot slot wordt in de CAO's voor het verzekeringsbedrijf een intentieverklaring afgesproken, te komen tot een convenant om werkdruk te voorkomen (verzekeringsbedrijf binnendienst/buitendienst) en wordt voor het rijkspersoneel afgesproken het arboconvenant aan te scherpen met onder andere aandacht voor werkdruk.

In 2002 is het aantal CAO's met een werkdrukafpraak licht toegenomen, zodat in bijna 70% van de steekproef-CAO's het thema werkdruk de aandacht heeft. Onderstaande tabel geeft over de periode 1997 - 2002 de ontwikkeling weer van een aantal CAO's en de daaronder vallende werknemers met een afspraak over werkdruk. Het percentage werknemers is hierbij gebaseerd op het totale aantal werknemers onder de steekproef-CAO's.

Figuur 3.16 Aantal CAO's en werknemers met afspraak over werkdruk: periode 1997-2002¹⁸

| Jaar | Aantal CAO's | Aantal Werknemers Percentage | |
|------|--------------|------------------------------|------------|
| | | (x 1000) | werknemers |
| 1997 | 27 | 750 | 16.4% |
| 1998 | 43 | 1.951 | 41.5% |
| 1999 | 61 | 3.217 | 67.8% |
| 2000 | 84 | 3.542 | 76.3% |
| 2001 | 87 | 3.577 | 74.3% |
| 2002 | 91 | 3.989 | 80.1% |

Fysieke belasting

In één CAO (voor de afbouw) is overeengekomen de wachtperiode voor een intredekeuring, in verband met onder andere uitvoerend werk op de bouwplaats en lichamelijk zwaar werk, te verkorten van 3 naar 1 jaar.

Fysische belasting

In de CAO voor het bouwbedrijf gaan CAO-partijen met andere belanghebbende partijen een A-blad maken voor arbeidsomstandigheden van machinepersoneel. Daarbij gaat het zowel om het ergonomisch inrichten van cabines als het beperken van trillingen.

Gevaarlijke stoffen

Met betrekking tot gevaarlijke stoffen zijn in twee CAO's afspraken gemaakt. In de CAO voor de timmerfabrieken zijn partijen in 2002 begonnen met een voorlichtingscampagne over de wettelijke vervangingsregeling oplosmiddelen, die in 2003 in werking zal treden. In de CAO afbouw betreft het de instelling van een onderzoek naar het werken met gevaarlijke stoffen in samenwerking met de gehele bedrijfstak bouwnijverheid.

Europese Week 2003: Steeds meer inzendingen voor Goede Praktijken Competitie

Van 27 tot 31 oktober 2003 werd in de Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het werk aandacht besteed aan het werken met gevaarlijke stoffen. Een van de vaste activiteiten voor deze week is de Goede Praktijken Competitie waarvoor organisaties hun goed werkende aanpak van hun stoffenproblematiek konden indienen. Het aantal inzendingen is in de afgelopen jaren gestaag toegenomen. In 2000 waren er 5 inzendingen, in 2001 6, in 2002 12 en dit jaar zijn het er 20. Kennelijk wint deze competitie aan populariteit.

De inzendingen zijn zeer verschillend wat betreft onderwerp en indienende organisatie. Zowel multinationals als brancheorganisaties, MKB-bedrijven, kennisinstituten, onderwijsorganisaties en ziekenhuizen dingen mee naar de prijzen. De onderwerpen van de inzendingen reiken van cursussen en workshops over arbo- en stoffenmanagement naar integrale stofsystemen waar naast arbo ook milieu een belangrijk onderwerp is. In sommige inzendingen wordt de productketen betrokken in de stofaanpak, in andere inzendingen gaat het om een technische oplossing voor een enkelvoudig stofprobleem. Zo laten de inzendingen zien dat het werken met stoffen vele kanten heeft en daardoor ook op verschillende manieren benaderd kan worden.

¹⁸ Door enkele summierde aanpassingen van de steekproef (integratie van CAO's, afsplitsingen en vervanging) is in 2002 het aantal CAO's met een afspraak op dit thema naast de nieuwe afspraak voor het provinciepersoneel per saldo met 3 extra CAO's/afspraken toegenomen.

De winnaars van de Goede Praktijken Competitie zijn in de Week bekend gemaakt. Drie van de deelnemers worden afgevaardigd naar de European Good Practice Award in Bilbao, en er zijn drie nationale prijzen waaronder een publieksprijs. De jurering van de competitie vindt in tripartiet verband plaats door leden van het Arboplatform. Tijdens de Startmanifestatie hebben de deelnemers aan de competitie zich gepresenteerd, is de publieksprijs gekozen, en zijn de prijswinnaars bekendgemaakt. Alle inzendingen van Goede Praktijken zijn in een boekje gebundeld, dat te bestellen is via www.arbo.nl. Op die manier wordt bevorderd dat de Goede Praktijken breed beschikbaar komen en door bedrijven en branches met vergelijkbare problematiek kunnen worden overgenomen.

Seksuele intimidatie

Toevoeging van het begrip ongewenst gedrag in de klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie vindt plaats in de CAO voor de contract cateringbranche.

Agressie en geweld

Ten aanzien van agressie en geweld (veiligheid) is in 2002 in vijf CAO's een relevante afspraak gemaakt. De werkgever in de elektrotechnische detailhandel kan een veiligheidsregeling treffen met als onderwerpen geldafhandeling, preventietraining, instructie voor het openen en sluiten van de winkel. In de CAO's voor het levensmiddelenbedrijf en de grootwinkelbedrijven in levensmiddelen zal een paritaire werkgroep overleg voeren met veiligheidsexperts over een systeem (criteria) van verplichting tot plaatsing van camera's. Partijen in het taxivervoer zijn overeengekomen een gezamenlijk beleid te ontwikkelen betreffende veiligheid binnen de branche. Tenslotte wordt gemeenten aanbevolen om op lokaal niveau een geweldsprotocol op te stellen. Daarnaast wordt in het kader van het arboconvenant een project opgestart ter ondersteuning van gemeenten bij de invulling van beleid ten aanzien van geweld tegen gemeentambtenaren.

Figuur 3.17 Mutaties, totaal aantal afspraken en werknemers naar soort afspraak in 2002

| Onderwerp | Aantal mutaties | Stand van zaken | Aantal werknemers | Percentage werknemers |
|----------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| (x1000) | | | | |
| Fysieke belasting | 1 | 38 | 1.631 | 33% |
| Fysische belasting | 1 | 41 | 1.556 | 31% |
| Gevaarlijke stoffen | 2 | 37 | 1.440 | 29% |
| Werkdruk | 12 | 91 | 3.989 | 80% |
| Seksuele intimidatie | 1 | 61 | 2.189 | 44% |
| Agressie & geweld | 5 | 22 | 1.791 | 36% |

3.6 Werk(plek)aanpassingen

In de Arbeidsgehandicaptenmonitor van het CBS wordt een arbeidsgehandicapte gedefinieerd als een persoon die zich vanwege een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd voelt in het uitvoeren of verkrijgen van werk. Het betreft hier dus een subjectieve operationalisering van het begrip arbeidsgehan-

dicapten. Volgens deze definitie is in 2002 naar schatting van alle personen van 15-64 jaar 14.7% arbeidsgehandicapt (ruim anderhalf miljoen). In 2001 was 14.0% van alle personen van 15-64 jaar arbeidsgehandicapt, en in 2000 13.6%. Het aandeel arbeidsgehandicapten is de laatste jaren dus gestegen. Overigens ondervinden niet alle mensen met een langdurige aandoening door deze aandoening beperkingen op de arbeidsmarkt. Van alle mensen met een langdurige aandoening voelt bijna 61% zich belemmerd op de arbeidsmarkt en is daarmee arbeidsgehandicapt. In 2001 was nog bijna 59% van de mensen met een langdurige aandoening arbeidsgehandicapt en in 2000 was dit bijna 58%. Het aandeel arbeidsgehandicapten onder de mensen met een langdurige aandoening laat dus een stijgende trend zien.

In 2002 zijn rug- en nekklachten de meest voorkomende klachten onder mensen met een langdurige aandoening. Van alle arbeidsgehandicapten heeft 53.8% rug- en nekklachten. Dat is aanzienlijk meer dan onder de niet arbeidsgehandicapten. Van hen heeft namelijk 31.7% rug- en nekklachten. Daarnaast hebben arbeidsgehandicapten vaak last van armklachten, beenklachten en psychische klachten. Al deze klachten blijken in hoge mate belemmerend te zijn in het uitvoeren of verkrijgen van werk. CARA en suikerziekte zijn aandoeningen die in mindere mate belemmerend zijn.

In 2002 geeft iets meer dan de helft van de werkende arbeidsgehandicapten aan dat aanpassingen van de werkplek of de werkzaamheden niet nodig zijn. Daarnaast geeft bijna 30% van hen aan een aanpassing gehad te hebben in de afgelopen 12 maanden en ruim 16% geeft aan wel een aanpassing nodig te hebben. Van de mensen die niet arbeidsgehandicapt zijn heeft 11% in de afgelopen 12 maanden een aanpassing gehad.

Figuur 3.18 Werkzame beroepsbevolking met een langdurige aandoening naar aanpassing en arbeidshandicap

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|-------|-------|-------|
| Arbeitsgehandicapt totaal (x 1.000) | 759 | 778 | 778 |
| wv. aanpassing gedaan | 26.1% | 28.2% | 29.7% |
| aanpassing nodig | 19.1% | 17.6% | 16.4% |
| geen aanpassing nodig | 53.4% | 53.1% | 54.0% |
| Niet arbeidsgehandicapt totaal (x 1.000) | 540 | 539 | 560 |
| wv. aanpassing gedaan | 10.9% | 10.7% | 11.1% |
| aanpassing nodig | - | - | - |
| geen aanpassing nodig | 89.0% | 89.3% | 88.9% |
| Totaal (x 1.000) | 1.301 | 1.320 | 1.342 |
| wv. aanpassing gedaan | 19.8% | 21.0% | 21.9% |
| aanpassing nodig | 11.2% | 10.4% | 9.5% |
| geen aanpassing nodig | 68.2% | 67.8% | 68.6% |

Het aantal arbeidsgehandicapten dat een aanpassing gehad heeft, is in de afgelopen twee jaar gestegen van 26.1% naar 29.7%. Het aantal mensen dat een aanpassing nodig heeft, is afgenomen van 19.1% naar 16.4%. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat voor de arbeidsgehandicapten die werken, steeds vaker aanpassingen worden gedaan op het werk.

Aandoeningen en aanpassingen

Aanpassingen aan hulpmiddelen of meubilair zijn de meest voorkomende aanpassingen. Dat geldt zowel voor mensen die een aanpassing gehad hebben, als voor mensen die een aanpassing nodig hebben. Daarnaast hebben veel mensen een aanpassing gehad aan de functie of het takenpakket. Het aantal aanpassingen wat gedaan is aan de functie of het takenpakket is met 7%-punt het meest gestegen ten opzichte van 2001. Bij het aantal aanpassingen dat nodig is, zijn aanpassingen aan meubilair of hulpmiddelen als enige gestegen. Het aantal aanpassingen dat nodig is aan werktijden en aanpassingen aan de hoeveelheid werk zijn beiden gedaald.

Figuur 3.19 Werkzame arbeidsgehandicapten naar soort aanpassing

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Aanpassingen gedaan totaal (x 1.000) | 198 | 219 | 231 |
| ww. hulpmiddelen meubilair | 47% | 45% | 42% |
| werktijden | 25% | 24% | 28% |
| hoeveelheid werk | 18% | 19% | 25% |
| functie of takenpakket | 35% | 34% | 41% |
| anders | 15% | 13% | 12% |
| Aanpassingen nodig totaal (x 1.000) | 145 | 137 | 127 |
| ww. hulpmiddelen meubilair | 41% | 39% | 43% |
| werktijden | 20% | 20% | 16% |
| hoeveelheid werk | 28% | 27% | 23% |
| functie of takenpakket | 29% | 35% | 34% |
| anders | 28% | 24% | 23% |

Het Europees jaar van mensen met een handicap 2003

Uit onderzoek blijkt dat mensen met een handicap of chronische ziekte nog altijd op sociaal en economisch gebied zijn achtergesteld bij mensen zonder aandoening en dat zij zelfs regelmatig gediscrimineerd worden. Omdat de lidstaten van de Europese Unie het erover eens zijn dat de problemen van deze groep mensen moeten worden opgelost, is het jaar 2003 door de Raad van de Europese Unie uitgeroepen tot 'Europees jaar van personen met een handicap'.¹⁹ Nederland richt zich tijdens het Europees Jaar op drie thema's: 'onderwijs', 'arbeid' en 'vrije tijd'. Het is de bedoeling dat mensen met en zonder handicap elkaar tijdens het jaar ontmoeten. Zowel op Europees als nationaal niveau worden daarom veel activiteiten georganiseerd. In Nederland is de coördinatie van deze activiteiten in handen van het speciaal ingestelde Nationaal Comité, onder voorzitterschap van Job Cohen, burgemeester van Amsterdam. Op gemeentelijk niveau zijn ruim 150 Lokale Comités actief om het Europees Jaar bij een zo breed mogelijk publiek bekend te maken.

Het Ministerie van SZW houdt zich vanzelfsprekend bezig met het thema "arbeid". In Nederland zijn namelijk ongeveer 1,6 miljoen arbeidsgehandicapten. Dat zijn mensen van 15-64 jaar die vanwege een langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmeringen ondervinden bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.²⁰ Samen met onder andere UWV, CWI en MKB Nederland wordt geke-

¹⁹ Besluit van 3 december 2001, 2001/903/EG, Publicatieblad van 19 december 2001, L335/15

²⁰ Arbeidsgehandicaptenmonitor 2002

ken hoe arbeidsgehandicapten beter aan werk kunnen worden geholpen en gehouden. Maar ook de Commissie Het Werkend Perspectief (een initiatief van het Ministerie van SZW) zet zich onder leiding van Anton Westerlaken en Hans de Boer in voor arbeidsgehandicapten. Verder heeft de Stichting WAO-Community onlangs een website geopend voor WAO'ers: www.waocafe.nl. Speciaal voor werkgevers wordt een Arbo-Informatieblad 'Arbeitsgehandicapten en Werk' gemaakt, met daarin informatie over het in dienst nemen en houden van mensen met een langdurige aandoening. Tenslotte hebben de Tweede en Eerste Kamer tijdens dit Europees Jaar ook de 'Wet gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken' aangenomen, die een belangrijk middel zal zijn in de strijd tegen discriminatie van mensen met een handicap of chronische ziekte.

Meer informatie is te vinden op www.eypd2003.org en www.info2003.nl.



3.7 Arboconvenanten door sector-organisaties en overheid

In 1999 is de overheid gestart met een nieuwe aanpak om het arbo- en verzuimbeleid in het bedrijfsleven te stimuleren en te ondersteunen door het afsluiten van convenanten met sociale (CAO-) partners uit bedrijfstakken. Door het opnemen van taakstellende resultaatverplichtingen in arboconvenanten wordt een belangrijke impuls gegeven aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden en daarmee ook aan de preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

De convenantsaanpak en de doorwerking in CAO's

Een verkenning naar de mate waarin convenant-afspraken of gedeelten daarvan doorwerken naar het CAO-niveau wijst uit dat bij ruim de helft van de getekende arboconvenanten sprake is van een doorwerking in de CAO (stand van zaken medio oktober 2002). Zo is bijvoorbeeld in de CAO voor de geestelijke gezondheidszorg de volgende passage opgenomen: "Voor de hiervoor genoemde arbeidsomstandigheden zijn tussen CAO-partijen inspannings- en resultaatafspraken gemaakt in het arboconvenant. De werkgever is ingevolge deze CAO verplicht om hierin zijn aandeel te leveren en daartoe maatregelen in onderlinge samenhang te treffen zoals deze zijn beschreven in dit convenant. Ook de werknemer is verplicht om daar zoveel als in zijn vermogen ligt aan mee te werken." In de CAO voor Fortis Bank is de volgende bepaling van kracht: "De werkgever voert een beleid gericht op het verminderen van werkdruk en RSI en het verbeteren van het verzuim- en reïntegratiebeleid. Hierbij worden minimaal de afspraken van het arboconvenant voor het Bankbedrijf in acht genomen. De werkgever bespreekt dit beleid en de uitkomsten hiervan periodiek met de deelnemers van een tripartiet overleg (werkgever, vakbonden, en ondernemingsraad)."

In diverse convenanten, onder meer die voor de wasserijen-, schoonmaak-, sociale werkvoorziening en kappersbranche, is overeengekomen dat partijen zullen bevorderen dat de afspraken uit het convenant in de eerstvolgende nog af te sluiten CAO zullen worden opgenomen.

Ook vermeldenswaardig is de speciale "CAO Arbeid en Gezondheid" in de Verpleeg- en Verzorgingshuizen. Hier is weliswaar (nog) geen arboconvenant tot stand gekomen, maar is het concept-convenant wel omgeschreven naar een aparte "Arbo-CAO" die tal van procedurele en normatieve afspraken bevat rond arbeidsomstandigheden. Deze CAO is inmiddels ook algemeen verbindend verklaard.

Deze doorwerking is een positieve ontwikkeling. In de eerste plaats omdat opname in de CAO een uitstekende manier is om de convenant-afspraken na einde looptijd te borgen. In de tweede plaats omdat het CAO-instrument minder mogelijkheden tot afwijking kent als het gaat om de juridische afdwingbaarheid van de afspraken. En in de derde plaats omdat verankering van de afspraken in een CAO een meer solide basis biedt als het gaat om de bindendheid van individuele werkgevers en werknemers. De werkingssfeer van de convenant-afspraken kan vervolgens nog verder vergroot worden, indien de betreffende CAO-bepalingen algemeen verbindend worden verklaard. Dan zijn de afspraken immers op de gehele branche van toepassing.

De strategische verkenning werd verricht op verzoek van de sociale partners in de Tripartiete werkgroep. In deze werkgroep overlegt SZW periodiek over de convenanten-aanpak. Namens de sociale partners nemen FNV, CNV, MHP, VNO-NCW, LTO, MKB en VNG hierin deel.

Bij de introductie van de convenantenaanpak was het streven om eind 2002 minimaal 20 convenanten te hebben gesloten. Het beoogde resultaat is ruimschoots gehaald: eind 2003 zijn 45 arboconvenanten getekend. Van die 45 zijn er 33 afgesloten met hoogerisicobedrijfstukken. De overige 12 betreffen zogenaamde zelfmelders. Dit betekent dat reeds 2.8 miljoen werknemers in Nederland te maken krijgen met de maatregelen uit arboconvenanten en dat dit aantal tot meer dan 3.9 miljoen kan toenemen als de huidige 12 intentieverklaringen tot convenanten zijn uitgewerkt en ondertekend.

Aard van de afspraken

Convenanten bevatten primair afspraken over de arbeidsrisico's tillen, RSI, werkdruk, geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen, agressie en over verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie. Per convenant worden gemiddeld drie van deze onderwerpen opgenomen. Vroegtijdige reïntegratie en werkdruk zijn de onderwerpen waarover de meeste afspraken zijn gemaakt: respectievelijk in 31 en 29 convenanten. De afspraken over het onderwerp reïntegratie zijn divers. Denk hierbij aan voorlichtingscampagnes, het trainen van direct leidinggevenden in het voeren van verzuimgesprekken en het inrichten van een sectoraal regiepunt van waaruit het verzuim en reïntegratiebeleid in de sector gecoördineerd wordt. In veel convenantstrajecten waar reïntegratie op de agenda staat, is verbetering van de arbodienstverlening onderwerp van gesprek.

Tweede fase convenanten

De convenantenaanpak zal de komende periode 2003 - 2007 worden voortgezet met als doel het sectorale beleid over preventie, verzuim en reïntegratie verder te versterken. In deze 'tweede fase convenanten' zal nadrukkelijk aandacht worden gegeven aan het verzuim- en reïntegratiebeleid en aan het realiseren van een goede borging van de resultaten in de sectorale infrastructuur. De aanpak van de tweede fase zal in hoge mate lijken op die van de afgelopen jaren en dus gericht zijn op de bevordering van de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers bij het vormgeven van arbozorg en verzuimbeleid op sectorniveau. De te bereiken einddoelen van de tweede fase convenanten zijn een minimale reductie van 20% van het ziekteverzuim/het WAO-instroompercentage ten opzichte van het peiljaar 2001 (indien mogelijk 2002). Daarnaast wordt de partijen ook in overweging gegeven om op het gebied van reïntegratie van WAO'ers en preventie taakstellende afspraken te maken. Maximaal 42 sectoren komen in aanmerking voor de tweede fase, waaronder 11 nieuwe trajecten. Hiervoor is een aanvullend bedrag van € 40 miljoen voor de periode 2003-2007 gereserveerd.

Potentiële kostenbesparingen

Voor de 43 medio 2003 afgesloten arboconvenanten is in totaal een bedrag van ruim € 257 miljoen gereserveerd. Ruim € 185 miljoen daarvan is afkomstig van sociale partners; meer dan € 71 miljoen wordt bijgedragen door SZW. Het uitvoeren van de convenantafspraken kan leiden tot grote besparingen. Met behulp van een door KPMG (2002) ontwikkeld rekenmodel zijn potentiële besparingen voor de geselecteerde sectoren van de tweede fase convenanten berekend. Daarbij is aangenomen dat genoemde sectoren de 20% reductiedoelstelling op ziekteverzuim en WAO-instroom realiseren. Wanneer de berekeningen worden toegepast voor alle 42 potentiële arboplusconvenanten van de tweede fase levert dat voor de 1e en 2e fase samen een minimale besparing van ruim € 1.4 miljard op jaarbasis op.

Figuur 3.20 Financiële bijdragen aan Arboconvenanten in 2002 door sociale partners en SZW

| | Bijdrage SZW in euro's | Bijdrage sociale partners in euro's |
|---|------------------------|-------------------------------------|
| Sociale werkvoorziening | 1.355.000 | 1.355.000 |
| Funderingsbranche | 125.446 | 125.446 |
| Architectenbureaus | 850.000 | 850.000 |
| Defensie | 1.270.590 | 15.606.060 |
| Podiumkunsten | 612.200 | 612.200 |
| Vleessector | 845.000 | 2.325.000 |
| Agrarische sector | 2.500.000 | 6.000.000 |
| Verf- en drukinktindustrie | 241.000 | 241.000 |
| Industriële reiniging (Orsima) | 450.000 | 550.000 |
| Meubelindustrie | 952.000 | 1.735.000 |
| Openbare bibliotheken | 269.059 | 269.059 |
| Orkesten | 188.500 | 188.500 |
| Wasserij- en textielreinigingsbedrijven | 850.000 | 850.000 |
| Wonenbranche | 874.000 | 2.416.000 |
| Timmerindustrie | 760.262 | 869.740 |
| Uitgeverijen | 771.000 | 771.000 |



Resultaten

De eerste tussenmetingen in convenantsectoren wijzen op een daling van het ziekteverzuim. Onlangs werd bekend dat het verzuim bij de gemeenten voor het eerst in jaren daalt van 8.4% in 2001 naar 7.9% in 2002. Deze daling levert de gemeenten € 22 miljoen op.

In het onderwijs is er ook sprake van een trendbreuk. In het basisonderwijs nadert het ziekteverzuim het in het arboconvenant afgesproken niveau van 1%-punt daling ten opzichte van 1999. Ook in het voortgezet- en speciaal onderwijs daalt het ziekteverzuim. Uit de eerste evaluatie van de inzet van regioadviseurs in scholen voor het primair- en voortgezet onderwijs met een hoog verzuim blijkt dat deze maatregel uit het convenant heeft geleid tot een aantoonbare daling van het verzuim op deze scholen. Bij 70% van deze convenantscholen is het ziekteverzuim gedaald, van gemiddeld 14.5% naar 11%.

In het eerste kwartaal van 2002 bedroeg het percentage ziekteverzuim in de zorgsector 8.2%. Dit was een vol procent minder in het eerste kwartaal van 2003 (7.2%). In de kinderopvang is, mede door een fysiek minder belastende werkwijze, het verzuim met 2% gedaald. Ook bleek uit een tussenmeting dat halverwege het convenant ruim 50% van de instellingen het werk daadwerkelijk anders organiseerde dan voor het convenant.

Een meting van de werkdruk bij werknemers uit de thuiszorg - de sector met het oudste convenant - wijst uit dat deze voor het eerst in een reeks van jaren is gedaald. Het aantal medewerkers met burnout is in twee jaar tijd teruggelopen van 3.3% tot 1.7%. Het langdurig verzuim is eveneens aanmerkelijk verminderd. Rond fysieke belasting - het kernonderwerp van dit convenant - geven werknemers aan daadwerkelijk minder fysieke belasting te ervaren, vooral door andere werkmethoden en gebruik van meer (til-)hulpmiddelen.

Ook in de Geestelijke Gezondheidszorg beginnen de effecten van de convenantinspanningen zichtbaar te worden. Evaluatieonderzoek naar de invoering van het 'Integraal Verzuimmanagement' bij GGZ-instellingen toont aan dat bij alle deelnemende instellingen in een jaar tijd een significante verzuimdaling heeft plaatsgevonden: een verzuimdaling die aanzienlijk groter is dan bij de instellingen die een dergelijk traject (nog) niet hebben gevolgd.

Communicatie bij de convenantsaanpak

Communicatie is buitengewoon belangrijk in de convenantenaanpak. De afspraken worden op bedrijfstakniveau gemaakt, maar in de afzonderlijke bedrijven en instellingen dienen de feitelijke veranderingen plaats te vinden. Daarom worden vanuit alle convenanten veel face-to-face activiteiten georganiseerd, waarbij men steeds maatwerk per sector levert. Denk bijvoorbeeld aan workshops, conferenties, trainingen, symposia, netwerkbijeenkomsten en werkgroepen. Veel convenanten proberen een cultuurverandering te bewerkstelligen. In sommige convenantsectoren gaat het daarbij om grote aantallen mensen. In de kappersbranche zijn bijvoorbeeld zo'n 15.000 van de 35.000 werknemers op grote regionale bijeenkomsten geweest. Dit is vooral opmerkelijk omdat het niet altijd gemakkelijk is om zoveel mensen te interesseren voor arbozaken en naar bijeenkomsten te krijgen. De kracht van de kappersbijeenkomsten was een combinatie van aandacht voor de laatste haartrends en nieuwtjes op het vakgebied en voor de thema's vanuit het convenant.

Ook Internet is van belang. Zo'n 30 sectoren ontwikkelden vanuit de convenanten websites die door veel mensen bezocht worden. De site www.arbo-kinderopvang.nl wordt bijvoorbeeld maandelijks door een substantieel deel van de

werknemers uit de branche bezocht. Andere sectorsite-adressen zijn ondermeer: www.arbo-thuiszorg.nl; www.healthyhairdresser.nl; www.arboarchitecten.nl; www.arbografimedia.nl; www.arboconvenantprovincies.nl. Op de algemene arbo-site www.arbo.nl is ook informatie te vinden over arboconvenanten. Tijdens het congres over arboconvenanten in januari 2004 is de nieuwe arboconvenanten website bekend gemaakt. Vanuit enkele convenanten wordt een periodiek uitgegeven, vooral gericht op arbocoördinatoren, directies en P&O'ers uit de betrokken sector. In veel convenantsectoren gaat regelmatig een krant naar alle werknemers. Folders, werkmappen en boekjes met 'good practices' worden rondom een aantal thema's gemaakt. Ook wordt gewerkt aan een tweewekelijkse nieuwsbrief rond convenanten.

Figuur 3.21 Convenanttrajecten | juli 2003

| | |
|----------------------------------|--|
| Thuiszorg | |
| -aanvulling op PvA | Tillen |
| | Fysieke belasting, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie |
| Kinderopvang en peuterspeelzalen | Tillen |
| Arbovoorlichters in de bouw | Voorlichting |
| Onderwijs-Pilot Poortwachter | Vroegtijdige reïntegratie |
| Horeca | Werkdruk |
| Onderwijs POVO | Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Onderwijs HOO | Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Onderwijs BVE | Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Academische Ziekenhuizen | Tillen, RSI, werkdruk, allergenen, vroegtijdige reïntegratie, agressie en geweld |
| GGZ | Tillen, werkdruk, allergenen, vroegtijdige reïntegratie, agressie en geweld |
| Dakdekkers | Tillen, veiligheid, arbovoorlichters |
| Rijksoverheid | Werkdruk, RSI, vroegtijdige reïntegratie |
| Woningcorporaties | RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Gehandicaptenzorg | Tillen, werkdruk, allergenen, vroegtijdige reïntegratie, agressie |
| Gemeenten | Tillen, RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie, agressie en geweld |
| Politie | Werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Bouw | Tillen, werkdruk, kwarts, oplosmiddelen |
| Grafimedia | RSI, werkdruk, oplosmiddelen, vroegtijdige reïntegratie |
| Papier en Karton | Geluid, werkdruk, oplosmiddelen, vroegtijdige reïntegratie, machineveiligheid, klimaat |
| Banken | RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Kappers | RSI, allergenen, vroegtijdige reïntegratie |
| Ziekenhuizen | Tillen, RSI, werkdruk, allergenen, vroegtijdige reïntegratie, agressie en geweld |
| Sociale Werkvoorziening | Fysieke belasting (tillen, RSI) en psychische belasting (werkdruk) en reïntegratie. |

| | |
|--|--|
| Funderingsbranche | Geluid, begaanbaarheid bouwterreinen |
| Architecten | RSI, werkdruk, vroegtijdige reïntegratie |
| Defensie | Fysieke belasting |
| Podiumkunsten | Fysieke en psychosociale belasting, schadelijk versterkt geluid, vroegtijdige reïntegratie |
| Vleesindustrie | RSI |
| Agrarische sectoren | Fysieke en psychische belasting en vroegtijdige reïntegratie |
| Verf- en Drukinktindustrie | Oplosmiddelen |
| Industriële reiniging en Scheepsonderhoud | Vroege reïntegratie, fysieke belasting, oplosmiddelen, allergenen en legionellabesmetting |
| Meubelindustrie | Fysieke belasting, oplosmiddelen en vroegtijdige reïntegratie |
| Openbare Bibliotheken | Fysieke belasting, werkdruk en verzuimbegeleiding |
| Orkesten | Schadelijk geluid |
| Wasserij- en textielreinigingsbedrijven | Fysieke belasting, werkdruk, klimaat, geluid, biologische agentia, cytostatica en arbo-infrastructuur |
| Wonenbranche | Fysieke belasting, werkdruk, oplosmiddelen en vroegtijdige reïntegratie |
| Timmerindustrie | Fysieke belasting, schadelijk geluid, houtstof en werkdruk |
| Uitgeverijbedrijf | Werkdruk, RSI en vroegtijdige reïntegratie |
| Afbouw en Onderhoud | Fysieke belasting, kwartsstof, afgeschermd buitenschilderwerk en vroegtijdige reïntegratie |
| Provincies | Werkdruk, RSI, verzuimbeleid en reïntegratie |
| Schoonmaak- en Glazenwassersbranche | Fysieke belasting (tillen, RSI), werkdruk (psychosociale belasting, oplosmiddelen en allergenen, biologische agentia, cytostatica en arbobeleid, verzuimbegeleiding en vroege reïntegratie |
| Houthandel | Fysieke belasting, schadelijk geluid, houtstof, werkdruk en reïntegratie |
| Bakkerij en Toeleveranciers: maalindustrie en bakkerijgrondstoffen-industrie | Grondstofallergie |

Aanpak van agressie en geweld in arboconvenanten

De thema's agressie en geweld krijgen steeds meer maatschappelijke aandacht. Dit zien we ook terug in een toegenomen aantal preventieactiviteiten in arboconvenanten. Bij de aanpak van deze arbeidsrisico's ligt de nadruk op maatwerk per sector.

- **Rode kaart voor agressief gedrag**

Artsen en verpleegkundigen worden regelmatig geconfronteerd met patiënten en verwanten die hun wensen met verbaal en fysiek geweld kracht bijzetten. Dit soort incidenten maakt van hulpverleners slachtoffers. Het project 'Veilige Zorg' reikt hier doelgericht mee af. Onderdelen van dit project zijn: een veiligere inrichting van de afdeling spoedeisende hulp, weerbaarheidstraining, betere incidentenregistratie, samenwerking met politie en justitie en een systeem waarbij agressieve patiënten na een gele kaart zelfs met een rode kaart de toegang tot het ziekenhuis kan worden ontzegd. Dit (inter)nationaal met prijzen beloonde project blijkt effectief: er zijn minder incidenten! Uit de 14 pilots blijkt bovendien dat de verzuimduur van personeel na incidenten afneemt. Bij het eerste ziekenhuis is het verzuim als gevolg van incidenten dankzij het project al met 0,3 procent punt gedaald.

- **Andere werkhouding voorkomt agressie**

In de gehandicapten- en geestelijke gezondheidszorg is de aanpak van agressie en geweld gericht op de opvang en begeleiding van medewerkers die met deze problemen te maken krijgen. Het ziektebeeld van de patiënt blijkt hier de voornaamste oorzaak voor agressie. Er worden echter ook trainingen ontwikkeld die medewerkers leren door hun werkhouding agressie te voorkomen.

- **Preventie van bedreigende situaties**

In de thuiszorg schuilt het gevaar voor agressie en geweld in de stille uren waarin men alleen over straat moet, in de extreme eisen die cliënten aan het zorgniveau stellen en/of in ongewenste intimiteiten. Het project 'Sociale Veiligheid in de thuiszorg' leert situaties voorkomen waarin medewerkers zich bedreigd voelen en biedt hulp en begeleiding na een incident.

- **Workshops om pesten terug te dringen**

Bij de gemeenten heeft in 2001 1,4% van de gemeenteambtenaren verzuimd als gevolg van incidenten rond agressie en geweld. Het Werkboek Agressie en pesten op het werk biedt leidinggevenden handreikingen voor gericht beleid om agressie en pesten terug te dringen. Ter ondersteuning worden voor de gemeenten workshops georganiseerd. In de loop van 2003 worden de binnen gemeenten ontwikkelde 'good practices' verzameld, beschreven en beschikbaar gesteld voor alle gemeenten.

3.8 Interventies door de Arbeidsinspectie

Op 31 december 2002 waren bij de Arbeidsinspectie 383 inspecteurs (incl. specialisten) in dienst (in fte) om toe te zien op de naleving van de regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. In 2001 was dit aantal 343, in 2000 315, in 1999 292, en in 1998 285. Om dit cijfer in perspectief te plaatsen, kan het gerelateerd worden aan het aantal werknemers in Nederland. Volgens het CBS gaat het om ongeveer 6.9 miljoen banen van werknemers. Dit betekent dat er in 2002 per 100.000 werknemers in Nederland gemiddeld 5.6 arbeidsinspecteurs aanwezig zijn. Het aantal inspecteurs kan eveneens gerelateerd worden aan het aantal vestigingen in Nederland. Nederland telde in 2002 ongeveer 563.000 vestigingen. Dit houdt in dat Nederland per 100.000 vestigingen beschikt over 68 inspecteurs.

De bestuurlijke boete

Sinds 1 november 1999, de datum waarop de nieuwe Arbowet van kracht is geworden, heeft de Arbeidsinspectie een nieuw handhavinginstrument tot haar beschikking: de bestuurlijke boete. De evaluatie van de inzet van dit instrument, wijst uit dat bij 12% van alle zaken waarbij de AI in 2002 een inspectietraject is gestart, een bestuurlijke boete is aangezegd (in 2001 was dat nog 11%). Het gemiddelde boetebedrag had in 2001 een waarde van € 1.883; in 2002 was dat € 2.138. Gezamenlijk vertegenwoordigen alle boetes waarvoor in 2002 een betalingsverplichting is ontstaan een bedrag van € 5.265.045 (in 2001: € 4.175.528).

Met de inwerkingtreding van de Arbeidsomstandighedenwet 1999 is het niet hebben van een getoetste RI&E een direct beboetbaar feit geworden, met andere woorden het sanctiebeleid ten aanzien van deze overtreding is fors aangescherpt in de nieuwe wetgeving. Het ontbreken van een risico-inventarisatie en -evaluatie is de overtreding waarvoor de AI in 2002 de meeste boetes heeft uitgedeeld, gevolgd door het niet of onvoldoende voorkomen van valgevaar. Ondanks dat er - in vergelijking met de voorgaande evaluatie - in 2001 zowel als 2002 méér boetes zijn aangezegd aan bedrijven, omdat ze niet over een RI&E beschikken, is het percentage bedrijven met een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) fors toegenomen sinds de inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet. In 2002 had 71% van alle bedrijven en instellingen de beschikking over een getoetste RI&E. In 1999 bedroeg dit percentage nog 42%. De bovengenoemde cijfers laten zien dat het nieuwe handhavingbeleid effect lijkt te sorteren. Dit bevestigt de effectiviteit van de bestuurlijke boete.

Een onderzoek van Research voor Beleid getiteld "Het instrument bestuurlijke boete in de Arbowet: aanknopingspunten effectiviteitsbevordering" (2002) richtte zich op de gedragsreacties van werkgevers in de metaal, bouw en groothandel ten aanzien van de bestuurlijke boete. Uit dat onderzoek bleek dat naast het daadwerkelijk krijgen van een boete, ook de kennis over het bestaan van de bestuurlijke boete de regelgeving bevordert.

Inspecties

In het jaar 2002 sloot de Arbeidsinspectie 19.919 inspectietrajecten²¹ op het terrein van arbeidsomstandigheden af (tegenover 19.671 in 2001). Het grootste deel daarvan had betrekking op door de Arbeidsinspectie geïnitieerde (actieve) inspecties van de Arboret (15.271 in 2002 tegenover 14.934 in 2001).

Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie 2.167 klachten afgehandeld (tegenover 2.178 in 2001) en 2.481 ongevalsonderzoeken afgesloten (tegenover 2.559 in 2001).

Inspectiedichtheid en overtredingspercentage

Om de inzet van de capaciteit van de Arbeidsinspectie te kunnen beoordelen, is een aantal analyse-instrumenten ontwikkeld, waaronder de inspectiedichtheid en het overtredingspercentage. De inspectiedichtheid geeft een goede indruk waar de capaciteit van de Arbeidsinspectie is ingezet²². Uitgaande van drie clusters - met daarin aangebracht een onderscheid in hoogrisico en laagrisico sectoren - en drie grootteklassen, zijn alle vestigingen in Nederland onder te brengen in 18 segmenten. De inspectiedichtheid laat zien welke segmenten relatief vaker door de Arbeidsinspectie bezocht worden. Het overtredingspercentage laat vervolgens per segment zien in welke mate er bij de bezochte vestigingen (tenminste) één overtreding is geconstateerd²³. Als een segment relatief vaker bezocht wordt dan andere segmenten en er in het betreffende segment relatief vaker een overtreding geconstateerd wordt dan in de andere segmenten, dan geeft dat een indicatie van de effectiviteit van de inzet van de capaciteit van de Arbeidsinspectie. Er is sprake van een effectieve inzet van inspectiecapaciteit als de inspectiecapaciteit daar wordt ingezet waar veel misstanden zijn (het zogenaamde 'vissen waar vis zit').

De inspectiedichtheid in 2002 (2.4%) is iets hoger dan in 2001 (2.3%). Verder blijkt dat hoogrisico sectoren relatief vaker bezocht zijn dan laagrisico sectoren²⁴. Voor het totaalbeeld geldt dat de inspectiedichtheid in hoogrisico sectoren bijna een factor 4 hoger ligt dan in laagrisico sectoren.

Gerangschikt naar cluster geldt dat de laagste inspectiedichtheid aangetroffen wordt in de dienstverlening en de hoogste in de industrie & landbouw en bouw. De inspectiedichtheid bij grote bouwbedrijven (hoogrisico) is gemiddeld 48.4%. Dit betekent dat bijna de helft van deze bedrijven bezocht is. Bezien per grootteklasse geldt dat het kleinbedrijf relatief minder bezocht is dan het middenbedrijf en het grootbedrijf. Gemiddeld is 0.9% van de kleine bedrijven, 6.3% van de middelgrote bedrijven en 19.4% van de grote bedrijven bezocht.

²¹ Een inspectietraject is het geheel van alle bedrijfsbezoeken (1e bezoek en eventuele controlebezoeken) bij een bedrijf in het kader van een project of activiteit.

²² De inspectiedichtheid wordt verkregen door voor de in 2002 afgesloten arbo-zaken na te gaan welke vestigingen door de Arbeidsinspectie bezocht zijn en dit aantal te relateren aan het totaal aantal vestigingen in Nederland.

²³ Het overtredingspercentage wordt verkregen door voor de in 2002 afgesloten arbo-zaken het aantal vestigingen waar een overtreding is geconstateerd te relateren aan het totaal aantal bezochte vestigingen in dat jaar.

²⁴ Alleen voor middelgrote vestigingen in de dienstverlening geldt dat de inspectiedichtheid van laagrisico sectoren (3,6%) iets hoger is dan die van de laagrisico sectoren (3,3%).

Figuur 3.22 Percentage bezochte vestigingen in het kader van arbo-zaken (inspectiedichtheid op afgesloten actieve arbo-zaken 2002)

| | | Klein bedrijf | Midden bedrijf | Groot bedrijf | Totaal |
|-----------------------|------------|---------------|----------------|---------------|--------|
| Industrie en landbouw | laagrisico | 1.4% | 7.9% | 22.8% | 3.2% |
| | hoogrisico | 3.3% | 13.0% | 29.0% | 8.0% |
| Bouw | laagrisico | 1.7% | 8.0% | 10.5% | 3.1% |
| | hoogrisico | 2.9% | 17.1% | 48.4% | 7.4% |
| Dienstverlening | laagrisico | 0.5% | 3.6% | 14.9% | 1.3% |
| | hoogrisico | 0.7% | 3.3% | 17.4% | 2.1% |
| Totaal | laagrisico | 0.6% | 4.4% | 16.2% | 1.6% |
| | hoogrisico | 2.2% | 12.8% | 28.3% | 5.9% |
| Totaal 2002 | | 0.9% | 6.3% | 19.4% | 2.4% |
| Totaal 2001 | | 0.8% | 6.6% | 19.8% | 2.3% |

In Nederland zijn er ongeveer 563 duizend vestigingen met twee of meer werkende personen. Het kleinbedrijf is met 79% oververtegenwoordigd en het grootbedrijf met 2% ondervertegenwoordigd. Bij het grootbedrijf werkt 57% van de ruim 6.9 miljoen werknemers. Op basis van deze cijfers is globaal berekend dat ongeveer 13% van de werknemers werkzaam is in de bezochte bedrijven. Voor de bouw geldt dat ongeveer 23% van de werknemers werkzaam is in de bezochte bedrijven. Voor de industrie&landbouw (16%) en dienstverlening (11%) liggen deze percentages lager. Het aantal vestigingen in laagrisico sectoren is ongeveer 466 duizend en ongeveer 97 duizend in hoogrisico sectoren.

Figuur 3.23 Aantal vestigingen en banen van werknemers

| | | Klein bedrijf | Midden bedrijf | Groot bedrijf | Totaal |
|-----------------------------------|------------|---------------|----------------|---------------|--------|
| Aantal vestigingen | | | | | |
| (x 1.000) | laagrisico | 377 | 82 | 7 | 466 |
| | hoogrisico | 71 | 23 | 3 | 97 |
| Totaal aantal vestigingen | | | | | |
| (x 1.000) | | 448 | 105 | 10 | 563 |
| Percentage vestigingen | | 79% | 19% | 2% | 100% |
| Totaal aantal (banen van) | | | | | |
| werknemers (x 1.000) | | 1.162 | 1.809 | 3.918 | 6.889 |
| Percentage (banen van) werknemers | | 17% | 26% | 57% | 100% |

Figuur 3.24 Percentage bezochte vestigingen waarbij een overtreding is geconstateerd op afgesloten actieve arbo-zaken in 2002

| | | Klein bedrijf | Midden bedrijf | Groot bedrijf | Totaal |
|-----------------------|------------|---------------|----------------|---------------|--------|
| Industrie en landbouw | laagrisico | 52% | 64% | 43% | 56% |
| | hoogrisico | 62% | 67% | 53% | 63% |
| Bouw | laagrisico | 57% | 58% | 50% | 55% |
| | hoogrisico | 67% | 74% | 73% | 72% |
| Dienstverlening | laagrisico | 47% | 58% | 54% | 54% |
| | hoogrisico | 72% | 66% | 62% | 66% |
| Totaal | laagrisico | 49% | 60% | 52% | 54% |
| | hoogrisico | 66% | 71% | 63% | 69% |
| Totaal 2002 | | 56% | 65% | 57% | 60% |
| Totaal 2001 | | 65% | 66% | 51% | 63% |

Bij gemiddeld 60% van de bezochte bedrijven is tenminste één overtreding geconstateerd (tegenover 63% in 2001). Dit percentage verschilt per cluster en grootteklasse. Voor hoogrisico sectoren ligt dit percentage hoger dan voor laagrisico sectoren. Voor het totaalbeeld geldt dat het overtredingspercentage in hoogrisico sectoren ruim een kwart hoger ligt dan in laagrisico sectoren. Als

gekeken wordt naar clusters, dan valt op dat de bouw met een overtredingspercentage van 72% voor hoogrisico sectoren en 55% voor laagrisico sectoren een uitschieter is. Als gekeken wordt naar grootteklassen, dan valt op dat het middenbedrijf (met een overtredingspercentage van 71% voor hoogrisico sectoren en 60% voor laagrisico sectoren) er uitspringt.

Figuur 3.22 sluit aan bij figuur 3.24. Figuur 3.22 laat de verschillen zien in inzet van capaciteit en figuur 3.24 laat zien of er verschillen zijn in de mate waarin daarbij overtredingen zijn geconstateerd. Door de uitkomsten van beide tabellen te combineren, wordt inzicht verkregen in hoe vaak waar geïnspecteerd is en wat dat opgeleverd heeft. Zo blijkt uit figuur 3.22 dat in 2002 naar verhouding hoogrisico sectoren (5,9%) bijna vier keer vaker bezocht zijn dan laagrisico sectoren (1,6%)²⁵. Als aanvulling hierop laat figuur 3.24 zien dat het percentage bedrijven waar (tenminste) één overtreding geconstateerd is, bij hoogrisico sectoren (69%) 15-procentpunten hoger is dan bij laagrisico sectoren (54%). Als gekeken wordt naar clusters, dan valt op dat hoogrisico sectoren in de bouw, waar naar verhouding veel geïnspecteerd wordt (7,4%), het overtredingspercentage (72%) relatief hoog is.

Inzet handhavinginstrumenten bij eerste en vervol ginterventies²⁶

In 2002 heeft de bouw het hoogste percentage geconstateerde overtredingen bij eerste interventie (63%) en het laagste percentage overtredingen bij vervol ginterventies (4%). Bij het cluster industrie en landbouw liggen deze percentages op 61% en 9% en bij de dienstverlening op 54% en 11%. Deze cijfers lijken er op te wijzen dat de effectiviteit van de handhaving in de bouw hoger is dan in de andere clusters. Dat er in de bouw relatief weinig overtredingen geconstateerd worden bij vervol ginterventies kan samenhangen met twee verschijnselen. In de eerste plaats gaat het in de bouw vaak om andersoortige overtredingen die vanwege de ernst van de zaak vrij snel opgelost moeten zijn. In de tweede plaats wordt in de bouw vaak geïnspecteerd op locatie. Op locaties wordt slechts tijdelijk gewerkt, zodat er een redelijke kans bestaat dat er op het moment van de vervol ginterventie niet meer op de betreffende locatie wordt gewerkt of de situatie op de locatie dusdanig is gewijzigd dat de eerder geconstateerde overtreding niet meer van toepassing is.

Er zijn ook verschillen per grootteklasse. Middelgrote vestigingen hebben het hoogste percentage geconstateerde overtredingen bij eerste interventie (62%) en het hoogste percentage overtredingen bij vervol ginterventies (9%). Deze percentages zijn het laagst bij grote vestigingen (namelijk 51% en 7%). Bij kleine vestigingen liggen deze percentages op 57% en 8%.

3.9 Vermindering administratieve lasten

Vermindering van administratieve lasten, oftewel de kosten die werkgevers moeten maken om te voldoen aan informatieverplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving, staat hoog op de agenda. Voor ondernemers - met name MKB'ers - vormen regels een bron van ergernis. Ook arboret- en regelgeving wordt geassocieerd met overbodige en gedetailleerde regelgeving.

In Nederland is er voor wat betreft de arbobeleidsvoering sprake van een gestage verbetering, maar MKB-ondernemers blijken nog achter te blijven. Zij lopen

²⁵ Let wel: het gaat hier om verhoudingsgetallen. Als gekeken wordt naar absolute aantallen, dan is het aantal afgesloten arbo-zaken in laagrisico sectoren hoger dan in hoogrisico sectoren.

²⁶ De inzet van handhavinginstrumenten bij eerste interventie laat zien in welke mate er in de bezochte bedrijven sprake is van overtredingen. In combinatie met de inzet van handhavinginstrumenten bij vervol ginterventie is het een goede indicator voor het meten van de effectiviteit van de handhaving. Een hoog percentage zaken met inzet van handhavinginstrumenten bij eerste interventie in combinatie met een laag percentage bij vervol ginterventie betekent immers dat de capaciteit van de Arbeidsinspectie daar ingezet wordt waar veel overtredingen worden gemaakt en dat na het eerste inspectiebezoek er nagenoeg geen sprake meer is van overtredingen.

tegen forse obstakels op om aan de wet- en regelgeving te kunnen voldoen. Zo is er in hun beleving weinig onderscheid tussen regels, advies en informatie. Zij ervaren dit als een brij, waardoor ze door de bomen het bos niet meer zien. Bovendien blijkt de algemene informatie over arbo, verzuim en reïntegratie slecht aan te sluiten bij de bedrijfsvoeringpraktijk van de MKB-ondernemer. De overheid heeft zich de afgelopen jaren tot doel gesteld om bedrijven en instellingen te stimuleren een goed arbobeleid te voeren. Vermindering van administratieve lasten moet daaraan een positieve bijdrage leveren. Op het arbeidsomstandighedenterrein kunnen - binnen de dwingende Europese kaders - deze lasten verminderd worden via het aanpassen van regelgeving en door meer efficiency.

Administratieve lasten zijn overigens niet zonder meer 'uit den boze'. Wel is het van belang dat ze niet hoger zijn dan strikt noodzakelijk. De Commissie Kuipers heeft in overleg met andere departementen en sociale partners onderzocht of het mogelijk is om de administratieve lasten met meer dan 25% - de kabinetsdoelstelling - te reduceren. Naast veranderingen in wet- en regelgeving wordt daartoe ingezet op verbetering van de efficiency en de informatievoorziening aan ondernemingen.

Het aanpassen van de regelgeving zal ten eerste gebeuren door het samenvoegen van een aantal wetten en besluiten in één productenwet, de Warenwet. Het gaat hier om de Wet op de gevaarlijke werktuigen, de Stoomwet en het Stoombesluit, het Besluit liften en het Liftenbesluit I, de WGW-besluiten machines en persoonlijke beschermingsmiddelen en het Besluit schiethamers. In de tweede plaats zal voor bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken de verplichting tot het opstellen van een Arbeidsveiligheidsrapport worden vervangen door een verplichting tot een "aanvullende RI&E" (ARIE). Bovendien wordt de verplichting tot het voeren van werkoverleg geschrapt uit de wet.

Een belangrijke efficiëncymaatregel is het voornemen om de toets op de RI&E door de arbodiensten te vereenvoudigen. Om bedrijven te ondersteunen bij het opstellen van hun RI&E is www.rie.nl geopend. Werkgevers kunnen hier informatie vinden in de vorm van praktische voorbeelden en hulpmiddelen om zelf de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf te verbeteren. Door als ondernemer zelf de RI&E op te stellen worden arbeidsrisico's en bijbehorende maatregelen beter onderkend. Bovendien levert het een kostenbesparing op, omdat de arbodienst niet langer ingeschakeld hoeft te worden voor het opstellen van de RI&E. Verder kan een efficiëncyslag gemaakt worden bij de melding van ongevallen, klachten en meldingen van asbestsloop door ondernemers. Stappen zijn gezet naar één elektronisch loket; een virtueel loket levert immers efficiencywinst op en leidt tot minder ergernis.

Voor verbetering van de informatievoorziening aan ondernemingen is het project Lastenverlichting en Informatievoorziening Arbo (LIVA) gestart. Er wordt voor gezorgd dat ondernemers met minder inspanning de juiste informatie - qua vorm en inhoud op hun situatie toegesneden - kunnen vinden. Daarbij worden kansrijke sporen gevolgd, vooral brancheorganisaties, administratiekantoren en internet. De doelgroep wordt intensief betrokken. Het mes snijdt hier aan twee kanten: op de behoefte afgestemde informatie geeft een impuls aan de kwaliteit van arbobeleid en leidt tot lagere administratieve lasten.

Zorgwekkend is de ervaren 'brij van eisen, adviezen en informatie' die op de onderneming afkomt. Voor zover het direct om overheidseisen gaat, is dit vooral een kwestie van tegenstrijdigheden in de uitvoering en handhaving, als meerdere regelcomplexen in de onderneming samen komen. Dat blijkt ook uit de resultaten van het meldpunt Strijdige Regels. SZW zal hier met EZ en andere ministe-

ries serieus werk van maken. De overheid kan het immers niet maken om met verschillende monden te spreken en daarmee ondernemingen met lasten op te zadelen. Ook zal eenduidige handhaving aan kracht winnen naar die ondernemers die regels met voeten treden. Voor zover het gaat om private eisen, adviezen en informatie zullen alle partijen - verenigd in het Arboplatform - duidelijk moeten maken 'wat moet' en wat advies of informatie is over hoe arbobeleid kan worden vormgegeven.

Verwacht wordt dat met deze maatregelen - samen met goede communicatie over de meerwaarde van arbeidsomstandigheden - veel weerstand tegen 'arbo' weggenomen kan worden en de administratieve lasten met vele miljoenen euro's zullen verminderen.

Figuur 3.25 Vermindering van de administratieve lasten 2002

| Maatregel | Bedrag vermindering |
|--|----------------------------|
| Aanpassing regelgeving | |
| - Integratie Mijnbouwwet in Arbobesluit | € 0,1 miljoen |
| - Arbowet: schrappen verplicht werkoverleg | € 89,2 miljoen |
| - Aanpassing ARIE (AVR/BRZO) | € 1,9 miljoen |
| - Wijziging besluit drukapparatuur (gebruikers) | € 2,1 miljoen |
| - Overige in voorbereiding | € 1,0 miljoen |
| o.a. WGW in warenwet en Besluit Explosieve Atmosfeer | |
| Verbetering efficiency | |
| - Kennisinfrastructuur en communicatie | € 35,5 miljoen |
| - Efficiencyverbetering RI&E(incl. website) | € 52,8 miljoen |
| Totaal | € 182,6 miljoen |

Indicatoren van de preventieve capaciteit in Nederland

In deel 3 van deze Arbobalans wordt een overzicht gegeven van door de diverse actoren genomen maatregelen. Veel van deze maatregelen of actoren zijn kwantitatief in beeld te brengen, alsook de ontwikkelingsgang in de loop der tijd. In zekere zin zijn de instrumenten overlappend en uitwisselbaar. Zo zou bijvoorbeeld een verhoging van het aantal arbeidsinspecteurs tevens een effect sorteren op de geïnformeerdheid van werkgevers over de door hun na te komen verplichtingen, etc. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de preventie

Basisgegevens

Werknemers * 1000 (SZW berekening op basis CBS gegevens)

Zelfstandigen/meewerkende gezinsleden * 1000 (SZW berekening op basis CBS gegevens)

Werkzame personen * 1000 (SZW berekening op basis CBS gegevens)

Aantal bedrijven * 1000 (CBS)

Aantal bedrijven met werknemers * 1000 (CBS)

Bedrijven

% bedrijven met getoetste Risico-inventarisatie en -evaluatie

% bedrijven met Plan van Aanpak

% werknemers goed geïnformeerd over risico's op het werk²⁷

% bedrijven met een of meerdere vrijwillige arbo-certificaten

% werk(plek) aanpassingen voor werkzame arbeidsgehandicapten die belemmerd worden door een langdurige aandoening

% nog niet verrichte werk(plek)aanpassingen voor werkzame arbeidsgehandicapten belemmerd door een langdurige aandoening

Uitgaven in euro aan arbodiensten gemiddeld per werknemer²⁸

Overheid

Aantal arbeidsinspecteurs (fte)

Aantal arbeidsinspecteurs (fte) per 100.000 werknemers

Aantal arbeidsinspecteurs (fte) per 100.000 bedrijven (met wkn)

Inspectiedichtheid (bezoeken per 100 bedrijven: vestigingen KvK)

Sectororganisaties

Percentage werknemers dat onder een CAO valt met daarin afspraken over aspecten van arbeidsomstandigheden

Percentage werknemers dat onder een arboconvenant van sectororganisaties met overheid valt (per 31 december)

Werknemers(organisaties)

% OR/PV dat in het overleg met bedrijf het arbobeleid als vast agendapunt heeft

% bedrijven waar werknemers overleggen met werkgever over Plan van Aanpak

Arbodienstverlening

Aansluitingsgraad van bedrijven bij arbodiensten (gecertificeerd)

Aantal arbokerndeskundigen in arbodiensten (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en A&O deskundige)

Overige arbo-deskundigen in arbodiensten

Aantal arbodeskundigen per 100.000 werknemers

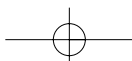
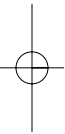
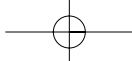
Aantal arbodeskundigen per 100.000 bedrijven (met wkn)

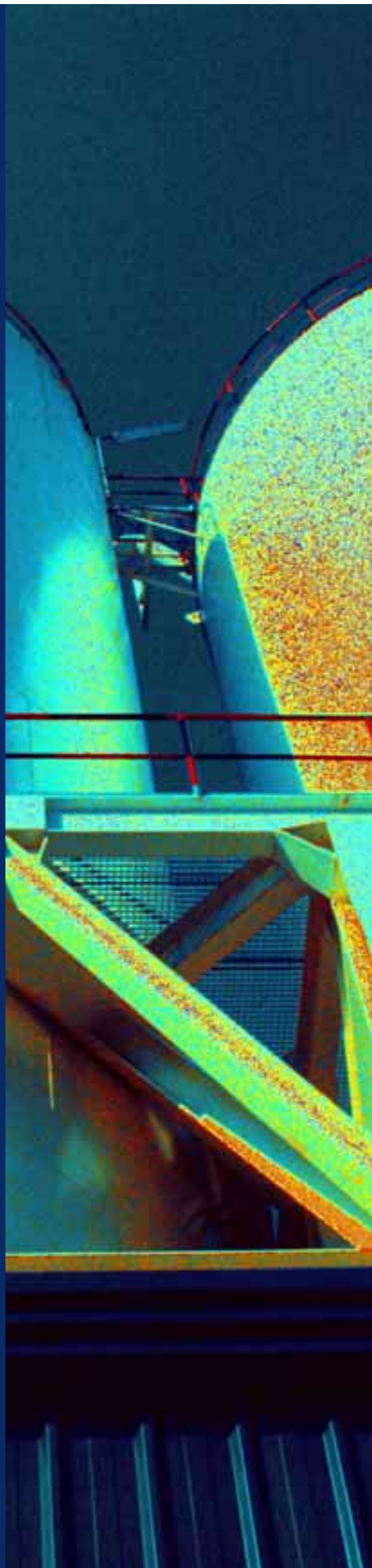
²⁷ EU 71% in 1995 en 76.6% in 2000

²⁸ SZW berekening op basis van CBS-gegevens. 2002 betreft schatting SZW

hangt samen met de structuur van het arbeidsomstandighedensysteem in Nederland. Belangrijke nog te ontwikkelen indicatoren liggen vooral op het gebied van de informatievoorziening aan werkgevers en werknemers, de uitgaven van werkgevers aan arbeidsomstandigheden, en de mate van arbo-gerelateerde training van werknemers. Onderstaand is een kwantitatief overzicht weergegeven van de relatieve omvang van de maatregelen en actoren.

| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5.357 | 5.459 | 5.644 | 5.874 | 6.072 | 6.120 | 6.293 | 6.352 |
| 706 | 728 | 757 | 734 | 733 | 798 | 771 | 789 |
| 6.063 | 6.187 | 6.400 | 6.609 | 6.805 | 6.918 | 7.064 | 7141 |
| 608 | 625 | 645 | 672 | 684 | 694 | 703 | 690 |
| 304 | 316 | 345 | 351 | 350 | 353 | 364 | 337 |
| - | - | - | 38 | 42 | 46 | 62 | 71 |
| - | - | - | 29 | 34 | 39 | 60 | 60 |
| 67 | - | - | - | - | 71.5 | - | - |
| - | - | - | - | - | - | 37 | - |
| - | - | - | - | - | 26 | 28 | 29 |
| - | 92 | 92 | 95 | 105 | 19 | 18 | 17 |
| - | - | - | 285 | 292 | 117 | 125 | 132 |
| - | - | - | 4.9 | 4.8 | 315 | 343 | 383 |
| - | - | - | 81 | 83 | 5.1 | 5.4 | 5.6 |
| - | - | - | - | - | 89 | 95 | - |
| - | - | - | - | - | - | 2.3 | 2.4 |
| - | - | - | - | - | - | 86 | 87 |
| - | - | - | - | 2 | 9 | 28 | 35 |
| - | - | - | - | - | 48 | 46 | - |
| - | - | - | - | - | 66 | 65 | - |
| - | - | - | 94% | 94% | 98% | 98% | 98% |
| 2217 | 2402 | 2541 | 2695 | 2799 | 2960 | 2975 | - |
| 1307 | 2055 | 2057 | 2200 | 2217 | 2409 | 2385 | - |
| 66 | 82 | 81 | 83 | 83 | 88 | 85 | - |
| 1159 | 1410 | 1333 | 1395 | 1433 | 1521 | 1473 | - |





Colofon

Redactie: Martin den Held, Ilse van den Aker en Paula Gouw

Vormgeving: GrafischeZaken, Den Haag

Fotografie: Het fotografisch materiaal is ter beschikking gesteld door het 'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo' (Spanje, Madrid)

Druk: Habo DaCosta Grafische Industrie, Vianen