

Arbobaalans 2002

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

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Directie Communicatie

Postbus 90801
2509 LV 's-Gravenhage

Oktober 2002
B274 (gratis publicatie)



Arbobalans 2002

Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland





Inhoudsopgave

Arbobalans 2002

5 Inleiding

7 De Arbobalans 2002 in hoofdpunten

11 Deel 1. De risico's

- 11 1.1 Gevaarlijk werk
- 13 1.2 Kracht zetten
- 15 1.3 Trillingen
- 17 1.4 Houding, repeterende bewegingen en beeldschermgebruik
- 19 1.5 Lawaai
- 20 1.6 Gevaarlijke stoffen
- 27 1.7 Werkdruk
- 29 1.8 Ongewenste omgangsvormen

35 Deel 2. De effecten

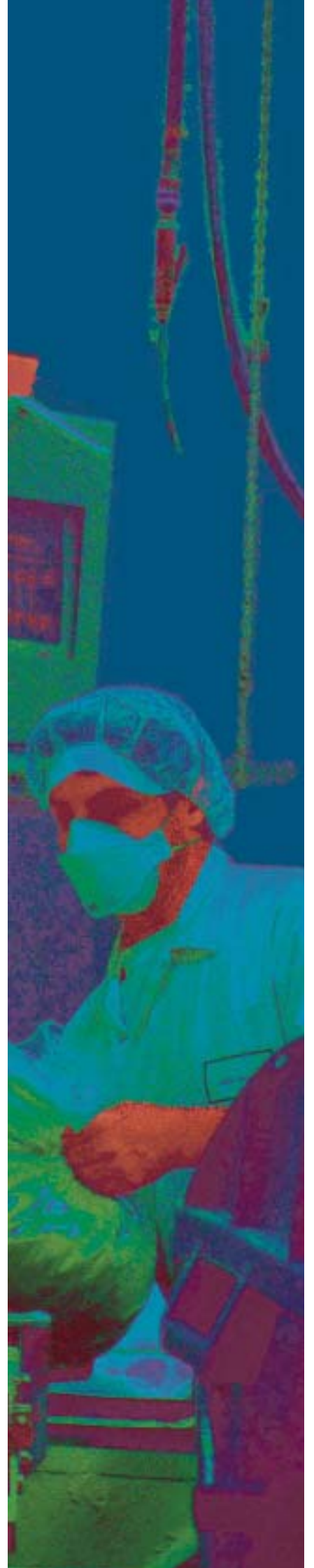
- 35 2.1 Arbeidsuitval
- 40 2.2 Beroepsziekten
- 44 2.3 Arbeidsongevallen
- 48 2.4 Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

51 Deel 3. De maatregelen

- 51 3.1 Risico-inventarisatie, het plan van aanpak en werknemersparticipatie
- 55 3.2 Arbodiensten en de inkoop van arbodienstverlening
- 57 3.3 Vrijwillige certificatie in het bedrijven
- 60 3.4 Financiële aftrekkeregeling voor arbo-investeringen (Farbo)
- 64 3.5 Werk(plek)aanpassingen
- 67 3.6 Arbeidsomstandigheden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten
- 69 3.7 Arboconvenanten door sector organisaties en overheid
- 72 3.8 Interventies door de Arbeidsinspectie
- 74 3.9 Het kennisnetwerk arbeidsrelevante aandoeningen

Boxen en Thema's

- 21 *Box Europese Week 2003: Preventie van risico's veroorzaakt door gevaarlijke stoffen*
- 31 *Box Conflicten op het werk*
- 35 *Box Ziekteverzuim als kostencomponent voor werkgevers*
- 47 *Box De kosten van een arbeidsongeval*
- 57 *Box Opvattingen van werkgevers over arbodiensten*
- 59 *Box Bedrijfshulpverlening*
- 66 *Box Design for all*
- 73 *Box De Bestuurlijke boete*
- 26 *Thema Proeftuinen SOMS*
- 32 *Thema Arbeidsomstandigheden in de kandidaat-lidstaten van de Europese Unie*
- 39 *Thema WAO-instroom door beroepsgebonden huid/luchtwegaandoeningen*
- 47 *Thema Inschatting risico arbeidsuitval*
- 62 *Thema Investeren in arbeidsomstandigheden door bedrijven*
- 76 *Thema Indicatoren van de preventieve capaciteit in Nederland*





Inleiding

Voor u ligt de Arbobalans 2002. Dit is de vijfde editie van het jaarlijkse overzicht over de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden en het arbeidsomstandighedenbeleid in Nederland. Terugblikkend kan geconstateerd worden dat dit monitorinstrument zich sinds zijn eerste verschijning in 1998 heeft ontwikkeld tot een (internationaal) gerespecteerde en gewilde publicatie. Dat de belangstelling voor dit type informatie groot is blijkt ondermeer uit het grote aantal aanvragen voor de brochures uit 2000 en 2001. In totaal werden circa 60.000 exemplaren per jaar verspreid waarvan het merendeel op aanvraag. Gebruikersgroepen zijn bijvoorbeeld arbo-deskundigen, OR leden, werkgevers, en personeelsfunctionarissen. Een enquête onder de lezers wees uit dat men een positief oordeel had over de Arbobalans 2001.

In hoofdstuk 1 wordt ingegaan op de risico's waaraan werknemers blootstaan. In hoofdstuk 2 worden cijfers gepresenteerd over de mogelijke (gezondheids)effecten daarvan. Hoofdstuk 3 beschrijft welke en hoeveel preventieve maatregelen er zijn getroffen.

De Arbobalans is op een aantal punten gewijzigd. In deze vijfde editie wordt meer dan voorheen ingegaan op de veiligheidsaspecten op het werk. Daarnaast wordt meer aandacht besteed aan het systematisch - en waar mogelijk cijfermatig - in beeld brengen van de preventie inspanningen in Nederland. Niet alleen de overheid, maar vooral de inspanningen die door bedrijven en sector organisaties zelf worden ondernomen. Ten opzichte van vorige jaren wordt ook op nieuwe thema's ingegaan zoals het gebruik van vrijwillige certificatie in bedrijven en het aanpassen van werkplekken of het werk voor arbeidsgehandicapten. Verder wordt meer dan voorheen aandacht besteed aan lange termijn ontwikkelingen. Tenslotte worden in deze Arbobalans verschillen en overeenkomsten in de cijfers voor mannen en vrouwen benadrukt.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





De Arbobalans 2002 in hoofdpunten

Arbeidsrisico's

Gevaarlijk werk

Werkenden in Nederland vinden hun werk steeds minder gevaarlijk. Vond in 1977 nog 12% van de werkenden hun werk gevaarlijk, in 2001 is dat nog maar 5%. De risicobeleving is sinds 1997 stabiel gebleven. De bouw blijft in 2001 een risicosector met 11%. Maar er is in deze sector wel sprake van een daling: in 1997 was dit nog 13%. In het openbaar bestuur is er in die periode een lichte stijging van 7% naar 8%.

Kracht zetten

22% van de werknemers geeft aan regelmatig kracht te moeten zetten in het werk. Dit percentage ligt sinds 1998 op hetzelfde niveau, na een eerdere afname ten opzichte van 1996 (24%). Iets meer mannen (25%) dan vrouwen (19%) hebben er mee te maken. De sectoren met de hoogste blootstelling zijn de bouw (50%), de landbouw en visserij (40%), en de gezondheids- en welzijnszorg (35%).

Lichaamstrillingen

In 2001 werd 8% van de werknemers blootgesteld aan lichaamstrillingen. Eveneens 8% van de werknemers werkt met gereedschap dat kan leiden tot hand-arm trillingen. Vooral mannen staan bloot aan deze arbeidsrisico's: 13% heeft te maken met hand-armtrillingen (vooral bouw en landbouw en visserij) en 14% ondervindt lichaamstrillingen als gevolg van werken op een trillend voertuig (vooral landbouw en visserij, vervoer en communicatie).

Houding, repeterende bewegingen, en beeldschermgebruik

In 2001 werkte 46% van de werknemers achter een beeldscherm. In 1997 werkte 43% achter een beeldscherm en in 1996 nog maar 40%. Het percentage werknemers dat vaak dezelfde bewegingen maakt is in deze periode ook gestegen (van 40,5% in 1997 tot 44% in 2001%). In 2001 bestonden er op deze punten alleen geringe verschillen tussen mannen en vrouwen. Beeldschermgebruik is sinds 1997 vooral toegenomen in de financiële en zakelijke dienstverlening, handel, vervoer en communicatie, en openbaar bestuur en onderwijs. In de financiële dienstverlening werken de meeste mensen achter een beeldscherm (92%).

Lawaai

10% van de werknemers werkte in 2001 regelmatig in een lawaaiëring omgeving: 13% van de mannen en 5% van de vrouwen. Deze percentages zijn al enige jaren stabiel. Sectoren waarin de meeste werknemers blootstaan aan lawaai zijn de industrie (25%), landbouw en visserij (16%), bouwnijverheid (16%) en de horeca (14%). Van de werknemers die regelmatig te maken hebben met lawaai op het werk, gebruikte in 2001 49% regelmatig gehoorbescherming, net als vorig jaar.

Gassen of dampen	In 2001 is de blootstelling aan gassen of dampen teruggelopen van 15,5% naar 14%. Meer mannen (20%) dan vrouwen (6,5%) hebben te maken met blootstelling aan gassen of dampen. Vooral aan uitlaatgassen staan meer mannen bloot. De sectoren met de hoogste blootstelling aan gassen en dampen zijn de bouw, industrie en vervoer en communicatie. In kleinere bedrijven melden werknemers vaker aan gevaarlijke stoffen bloot te staan dan in grote(re) bedrijven.
Stof	In 2001 werd 12% van de werknemers blootgesteld aan stof (hout, meel of graan, steen of cement, en andere). Dit was 16% voor mannen en 6% voor vrouwen. De blootstelling aan stof kwam het meest voor in de bouwnijverheid: 37% van de werknemers had ermee te maken.
Werkdruk	In 2001 werkte 30% van de werknemers in Nederland regelmatig onder een hoge tijdsdruk. Dit is minder dan in de voorafgaande jaren. De afname die zich in 2000 voordeed lijkt zich in 2001 door te zetten. Ook gaf 41% van de werknemers aan regelmatig in een hoog tempo te moeten werken. Dit percentage is al enige jaren hetzelfde. Voor 1999 lag het percentage wat hoger dan nu. Wat betreft werkdruk is er nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. De tijdsdruk is het hoogst in de horeca: 39%. Opvallend is dat mannen meer mogelijkheden in hun werk hebben dan vrouwen.
Geweld op het werk	Lichamelijk geweld op het werk komt op substantiële schaal voor. In 2000 heeft 5,4% van de mannen en 8,6% van de vrouwen de laatste 12 maanden blootgestaan aan lichamelijk geweld van klanten, passagiers e.d. Europese cijfers wijzen erop dat lichamelijk geweld op het werk in Nederland - hetzij door collega's/chef of anderen - vaker voorkomt (9,2%) dan in de meeste andere lidstaten. Alleen het Verenigd Koninkrijk scoort hoger (9,9%), terwijl het gemiddelde in de EU op 4,2 % ligt.

Effecten

Ziekteverzuim	Op basis van de CBS-steekproef die elk kwartaal het ziekteverzuimpercentage bij de bedrijven meet bedroeg het ziekteverzuim (excl. zwangerschaps- en bevalingsverlof) 5,4% in 2001, ofwel 0,1%-punt lager dan in 2000.
WAO-instroom	De instroomkans voor werknemers om in de WAO te komen bedroeg over 2001 1,6%. Vrouwen hebben een aanzienlijk grotere kans hierop dan mannen (2,0% versus 1,2%). Van de grote sectoren heeft de reinigungssector het hoogste instroompercentage (2,3%), de horeca het laagste (0,8%).
Beroepsziekten	In 2001 zijn er 5593 meldingen van beroepsziekten gedaan. Ziekten van het houdings- en bewegingsapparaat voeren met 48% de lijst met beroepsziekten aan. Het gaat hier voornamelijk om meldingen van aandoeningen van de bovenste ledematen, met name RSI. Op de tweede plaats komen de beroepsgebonden psychische aandoeningen met 27%. Dit zijn vooral gevallen van overspannenheid en burn-out. Gehooraandoeningen maken 13% van de meldingen uit.

Arbeidsongevallen

In 2001 is een daling te zien van het aantal arbeidsongevallen. 2,4% van de werknemers overkwam dit jaar een arbeidsongeval. In 2000 was dit nog 2,6%. Mannen lopen een veel grotere kans op een arbeidsongeval dan vrouwen: 3,1% bij mannen en 1,5% bij vrouwen. De bouw en industrie blijven de voornaamste risicosectoren.

Maatregelen

RI&E

In 2001 blijkt 62% van de bedrijven te beschikken over een door een arbodienst getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie. In 2000 was dit 46% en in 1999 nog 42%. In 57% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers is een RI&E aanwezig. Daarentegen beschikken bedrijven met meer dan 100 werknemers in 92% van de gevallen een RI&E. Verder beschikt 60% over een plan van aanpak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Arbodiensten en personeel

Begin 2002 waren er 90 gecertificeerde arbodiensten in Nederland. Het betreft 41 zelfstandige externe arbodiensten, en 49 interne arbodiensten. Vijf grote combinaties van arbodiensten verzorgen nu vrijwel 90 procent van de werknemers. Het personeelsbestand van arbodiensten is toegenomen tot 9424 bezette volledige arbeidsplaatsen in 2000, tegen 8456 in 1999 en 7905 in 1998.

Inhoud contracten

Op basis van de geïnventariseerde contracten van bedrijven met arbodiensten kan gezegd worden dat deze steeds vaker bestaat uit een basisvoorziening of basiscontract waarnaast de werkgever naar behoefte producten in kan kopen. Verzuimbegeleiding vormt een vast onderdeel van de contracten (99%). Voor aanstellingskeuringen (8%) en het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (32%) is dit veel minder het geval.

Vrijwillige arbo-certificaten

In 37% van de bedrijven blijkt ofwel het bedrijf zelf, of één of meer van haar werknemers, in het bezit te zijn van een vrijwillig certificaat dat relevant is voor de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Verder blijkt dat vrijwillige certificaten door werkgevers vrijwel unaniem worden gezien als een positieve factor voor het arbobeleid binnen het bedrijf.

Farboregeling

De 'Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen' (Farboregeling) heeft in 2001 geleid tot 8559 aanvragen. Dit betekent een aanzienlijke toename (6346 in 2000 en 3823 in 1999). Het totale investeringsbedrag waarvoor bedrijven een beroep hebben gedaan op de regeling bedraagt in 2001 €173 miljoen. Aan de meeste aanvragen kent SZW een positief advies toe (83%). Het totale bedrag waarvoor voor het boekjaar 2001 beslag gebruik wordt gemaakt van de regeling bedraagt €81 miljoen. Dit zal nog oplopen in 2002 omdat er nog aanvragen in behandeling zijn ter grootte van €65 miljoen.

Werk(plek)aanpassing arbeidsgehandicapten

De netto arbeidsparticipatie van mensen van 15-64 jaar die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden is aanzienlijk lager (55% in 2000) dan die van de totale bevolking (67%). 1,5 miljoen mensen voelen zich vanwege hun langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd in het uitvoeren of verkrijgen van werk.

Van de werkenden die belemmerd worden in het uitvoeren van hun werk (759.000) geeft 53% aan geen aanpassingen nodig te hebben op de werkplek of voor het werk. 26% geeft aan dat de afgelopen 12 maanden aanpassingen zijn gedaan, en 19% dat nog aanpassingen noodzakelijk zijn om goed te kunnen functioneren.

Arbo in CAO's

Uit een steekproef onder 79 CAO's die in 2001 vernieuwd of gewijzigd zijn blijkt dat er in 31 nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt over aspecten die verband houden met arbeidsomstandigheden.

Arboconvenanten

Eind 2001 waren er 22 arboconvenanten totstandgekomen met een bereik van ruim 2,2 miljoen werknemers. Eind 2000 waren dit er nog maar 8 met een bereik van 803.000 werknemers. Afspraken in convenanten betreffen primair de arbeidsrisico's tillen, RSI, werkdruk, geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie.

Capaciteit AI

Op 31 december 2001 waren er bij de Arbeidsinspectie 343 inspecteurs in dienst (fte) om toe te zien op de naleving van de regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. In 2000 waren dit 315. Met de inspecties uitgevoerd voor de in 2001 afgesloten actieve arbo-zaken, is 2,3% van alle bedrijven in Nederland bezocht.



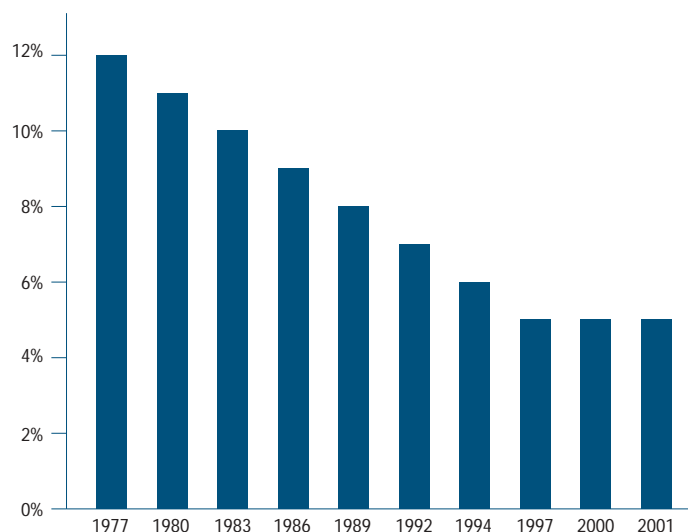
1. De risico's

Het merendeel van de informatie in dit hoofdstuk is afkomstig uit een tweetal bronnen. De gegevens over blootstelling zijn gebaseerd op een bewerking door SZW van CBS gegevens: de Enquête Beroepsbevolking en het Periodiek Onderzoek Leefsituatie. De cijfers die worden gepresenteerd hebben betrekking op werknemers, tenzij anders vermeld. In de Arbobalans van vorig jaar waren deze gegevens gebaseerd op de werkende beroepsbevolking (deze omvat naast werknemers ook de zelfstandig werkenden). Hierdoor kunnen de percentages in de Arbobalans 2001 in geringe mate afwijken van die welke hier gepresenteerd worden. Gegevens over risico's en maatregelen op bedrijfsniveau zijn afkomstig uit de Arbomonitor 2001 van de Arbeidsinspectie. Daar waar andere bronnen zijn gebruikt is dit expliciet in de tekst aangegeven.

1.1 Gevaarlijk werk

In de afgelopen jaren zijn werkenden in Nederland hun werk als steeds minder gevaarlijk gaan beschouwen. Bij gevaarlijk werk kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het werken op hoogte, maar ook de kans op blootstelling aan agressie en geweld op het werk. In figuur 1 is het percentage werkenden weergegeven dat stelt regelmatig gevaarlijk werk te doen. Het antwoord op deze vraag hoeft niet de feitelijke situatie weer te geven, maar geeft wel de beleving aan ten aanzien van de (ervaren) risico's op de werkplek.

Figuur 1 Percentage werkenden dat zegt regelmatig gevaarlijk werk te doen¹

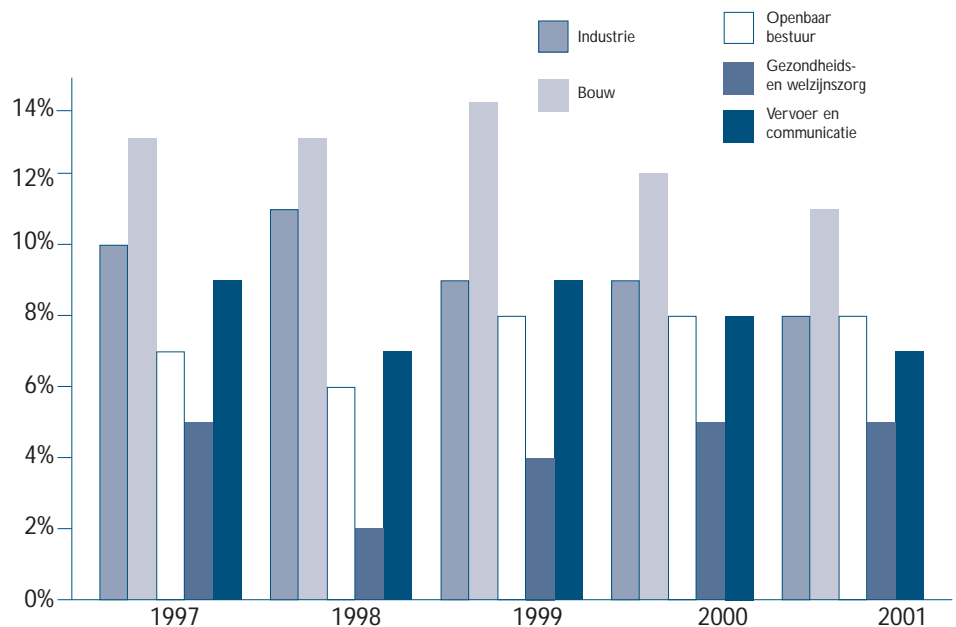


¹ Vanaf 1994 heeft het CBS de antwoordcategorieën "ervaren arbeidsbelasting" gewijzigd. Hoewel daardoor een trendbreuk in de cijferreeks kan ontstaan lijkt hiervan bij "gevaarlijk werk" geen sprake te zijn.



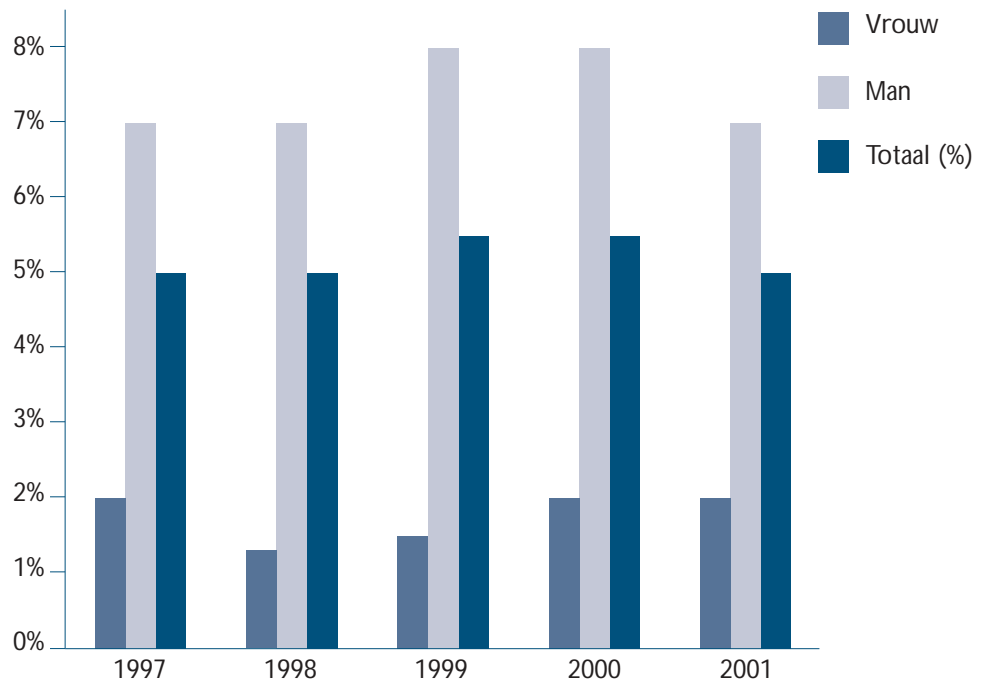
Vanaf 1977 is bij werkenden een dalende tendens waar te nemen in de beleving van gevaarlijk werk, waarbij het percentage sinds 1997 gestabiliseerd is. Een verklaring voor de daling is deels gelegen in de verschuiving van het soort werkzaamheden in de afgelopen decennia in Nederland. Waar voorheen het grootste gedeelte van de beroepsbevolking in de industrie werkzaam was, is tegenwoordig de dienstensector een belangrijke werkgever. Dit brengt ook andere risico's met zich mee. Naast de meer traditionele veiligheidsrisico's zoals het werken met gevaarlijke stoffen of zware lichamelijke inspanning (fysieke belasting) komen er steeds meer "moderne" gezondheidsrisico's voor. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere RSI en werkdruk, maar ook agressie en geweld. Daarnaast is er de afgelopen decennia veel geïnvesteerd in het veiliger maken van de werkplek. Onder invloed van de ontwikkelingen in de technologie zijn er veiliger productiemethoden gekomen. Ook in de Arbowetgeving zijn tal van bepalingen opgenomen die tot doel hebben om bepaalde risicovolle situaties te voorkomen dan wel te verminderen. Met het "lik op stuk" beleid van de Arbeidsinspectie is het toezicht op risicovolle situaties aangescherpt. En tot slot zijn er de afgelopen jaren tal van tripartiete arboconvenanten afgesloten. Deze convenanten beogen een sectorspecifieke aanpak van de belangrijkste risico's binnen de betreffende sector.

Figuur 2. Percentage werknemers dat zegt regelmatig gevaarlijk werk te doen per sector



Gevaarlijk werk komt in de ene sector meer voor dan de andere. De sector bouw en industrie zijn traditioneel "hoge-risico"sectoren. Het zijn de sectoren waar de meeste arbeidsongevallen gebeuren, zoals wordt beschreven in het hoofdstuk "Arbodsongevallen" verderop in deze Arbobalans. In deze sectoren geven de meeste werknemers aan hun werk als gevaarlijk te beschouwen: in 2001 11% van de werknemers in de bouw en 8% in de industrie. Niet toevallig zijn dit ook de sectoren die door de Arbeidsinspectie het vaakst worden bezocht voor inspecties (zie ook hoofdstuk 3.8). In deze sectoren is de laatste jaren een daling waar te nemen van het aantal werknemers dat het werk als gevaarlijk beschouwt.

Figuur 3: Percentage werknemers dat zegt regelmatig gevaarlijk werk te doen naar geslacht.



De sector openbaar bestuur (o.a. politie) laat een lichte stijging zien. Een belangrijke verklaring hiervoor is de toename van agressie en geweld die met name in deze sector voelbaar is, waardoor men zijn werk als gevaarlijker is gaan ervaren.

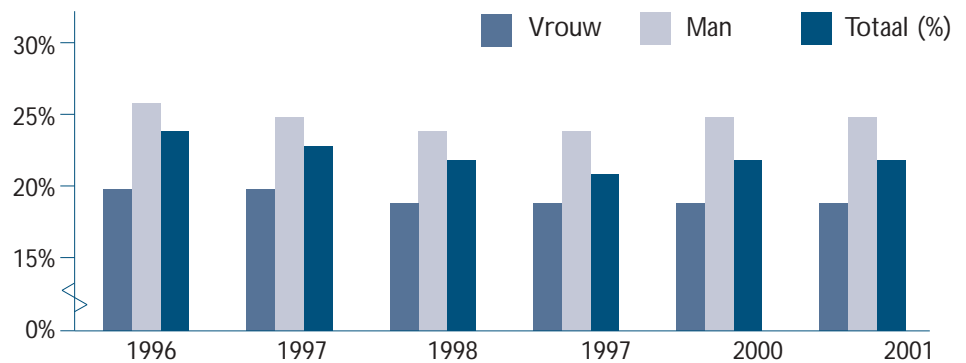
Het percentage vrouwen dat hun werk als gevaarlijk beschouwt is klein. Hoewel er steeds meer vrouwen in "risicovolle" beroepen komen, bijvoorbeeld als bouwvakker of lasser, gaat het hier toch om een geringe groep ten opzichte van mannen.

1.2 Kracht zetten

Het tillen van zware lasten of andere vormen van regelmatig kracht zetten in het werk kan leiden tot pijnklachten in rug, nek en schouders. Dit arbeidsrisico speelt in veel verschillende beroepen; onder andere bij bouwvakkers die zware materialen moeten tillen en ziekenverzorgenden die patienten verplaatsen. Het percentage werknemers dat regelmatig kracht moet zetten in het werk ligt al enkele jaren op hetzelfde niveau. 22% van de werknemers heeft te maken met dit arbeidsrisico.



Figuur 4 Percentage werknemers dat regelmatig kracht moet zetten bij het werk



In een aantal convenantstrajecten worden afspraken gemaakt om de blootstelling aan het tillen van zware lasten te reduceren. Ook wordt er voor bepaalde sectoren gewerkt aan normering van de maximale tillast, of is recentelijk normering van kracht geworden. Vermindering van de belasting is op dit moment nog niet terug te vinden in de CBS cijfers. Omdat de meeste afspraken echter nog niet zolang geleden zijn gemaakt of op dit moment nog in voorbereiding zijn, wordt verwacht dat het effect hiervan pas over enige tijd zichtbaar zal zijn.

Kracht zetten blijkt een arbeidsrisico te zijn wat zowel mannen als vrouwen aangaat. Iets meer mannen (25%) dan vrouwen (19%) hebben er naar eigen zeggen mee te maken.

Figuur 5 Percentage werknemers dat regelmatig kracht moet zetten op het werk naar sector

	2000	2001
Landbouw en Visserij	46%	40%
Industrie	26%	26%
Bouwnijverheid	49%	50%
Handel	26%	26%
Horeca	32%	32%
Vervoer en communicatie	24%	22%
Financiële dienstverlening ²	-	-
Zakelijke dienstverlening	9%	9%
Openbaar bestuur	9%	8%
Onderwijs	6%	5%
Gezondheids- en welzijnszorg	37%	35%
Cultuur en overige diensten	10%	18%

Sectoren met de hoogste blootstelling zijn, evenals in 2000, de bouw (50% in 2001), landbouw en visserij (40%), en de gezondheid-en welzijnszorg (35%). In al deze sectoren zijn convenanten over tillen afgesloten. Enige convenanten in de gezondheids- en welzijnszorg lopen al wat langer. Het is nog niet duidelijk of dit de (belangrijkste) verklaring is voor de bescheiden afname van het percentage blootgestelde werknemers in deze sector. In de bouw is er inmiddels een beleidsregel "tillen op de bouwplaats" klaar waarin in principe voor alle

²In de financiële dienstverlening is het aantal waarnemingen te laag om een exacte uitspraak te doen. Het percentage ligt tussen 1-2%.

tilwerkzaamheden is vastgelegd dat niet meer dan 25 kilogram getild mag worden. De beleidsregel wordt van kracht op 1 januari 2003.

In de gezondheidszorg is een brede beleidsregel in voorbereiding, voor alle sectoren: thuiszorg, verpleging en verzorging, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, algemene en academische ziekenhuizen.

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 2001 in 35% van de bedrijven werknemers regelmatig lasten moesten tillen. In 6% van alle bedrijven gaat het om lasten van meer dan 25 kg.

81% van de bedrijven waar dit risico optreedt, heeft (enige) maatregelen genomen om de belasting te verminderen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het gebruik van tilhulpmiddelen, en het geven van instructies over verantwoord tilgedrag.

1.3 Trillingen

Blootstelling aan lichaamstrillingen op het werk kan leiden tot lage rugklachten. Een typische werkzaamheid waarbij blootstelling aan lichaamstrillingen optreedt, is het werken op een voertuig, vooral op oneffen terrein. Het gaat bijvoorbeeld om gras-en bermmaaimachines, terreinvoertuigen, heftrucks en trekkers. Het werken met trillend gereedschap veroorzaakt hand-arm trillingen. Het gaat vooral om pneumatisch gereedschap en door benzinemotoren aangedreven werktuigen, bijvoorbeeld bosmaaiers. Hand-arm trillingen kunnen onder meer leiden tot het witte-vingersyndroom: een verstoorde bloedtoevoer en/of afsterving van zenuwen in de vingers.

Ongeveer 8% van de werknemers heeft te maken met blootstelling aan lichaamstrillingen; eveneens 8% van de werknemers werkt met gereedschap dat kan leiden tot hand-arm trillingen. 87% van de werknemers staat aan geen van beide trillingen bloot, 10% aan één type trilling en 3% aan beide typen trillingen. Deze percentages zijn al enige jaren constant.

Vooraf mannen geven aan dat zij blootstaan aan dit arbeidsrisico. 13% van de mannen heeft te maken met hand-armtrillingen, 14% van lichaamstrillingen als gevolg van werken op een trillend voertuig. Bij de vrouwen gaat het om zo weinig waarnemingen dat geen exacte uitspraak te doen is; tussen 1,5 en 2% werkt met trillend gereedschap en ca. 0,5% op een trillend voertuig.

Figuur 6 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan trillingen bij het werk

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Trillend gereedschap/apparaat	9%	8%	8%	8%	8%	8%
- Man	13%	13%	12%	12%	13%	13%
- Vrouw	1,5-2%	1,5-2%	1,5-2%	1,5-2%	1,5-2%	1,5-2%
Trillend voertuig	9%	9%	8%	8%	8%	8%
- Man	14%	14%	13%	14%	13%	14%
- Vrouw	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%



Lichaamstrillingen als gevolg van het werken op een voertuig komen het meeste voor in de Landbouw en visserij (38% van de werknemers uit die sector heeft ermee te maken) en in de sector Vervoer en communicatie (27%). Hand-arm trillingen zijn met name een risico in de Bouwnijverheid (32%) en in de Landbouw en Visserij (23%).

Figuur 7 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan trillingen bij het werk, naar sector

Voertuigen	2000	2001
Landbouw en Visserij	36%	38%
Industrie	13%	14%
Bouwnijverheid	11%	12%
Handel	9%	11%
Vervoer en communicatie	28%	27%
Zakelijke dienstverlening	2%	3%
Openbaar bestuur	7%	5%
Cultuur en overige diensten	9%	7%
Gereedschap/apparaat	2000	2001
Landbouw en Visserij	22%	23%
Industrie	16%	16%
Bouwnijverheid	33%	32%
Handel	7%	7%
Vervoer en communicatie	6%	6%
Zakelijke dienstverlening	3%	3%
Openbaar bestuur	4%	4%
Cultuur en overige diensten	5%	5%

Op 25 juni 2002 is een Europese Richtlijn gepubliceerd (richtlijn 2002/44/EG) met minimumvoorschriften voor de bescherming van werknemers tegen de risico's van trillingen op het werk. De richtlijn is op deze datum meteen in werking getreden, en bevat onder meer voorschriften over:

- Grenswaarden en actiewaarden voor de blootstelling aan lichaamstrillingen en de blootstelling aan hand-arm trillingen. De grenswaarden geven de maximaal toegestane blootstelling aan. De actiewaarden geven aan boven welke grens de werkgever de risico's moet bepalen en beoordelen, en een programma van maatregelen moet opstellen en uitvoeren om de blootstelling en de risico's tot een minimum te beperken. De richtlijn geeft tevens aan welke elementen met name in zo'n programma moeten zijn opgenomen.
- Voorlichting en opleiding van werknemers die worden blootgesteld aan risico's in verband met trillingen op het werk.
- Passend gezondheidstoezicht voor werknemers die aan trillingen worden blootgesteld.

Voor de sectoren zeevaart en luchtvaart is het mogelijk om in "naar behoren gerechtvaardigde omstandigheden" onder stringente voorwaarden alleen voor lichaamstrillingen af te wijken van de bepaling dat "werknemers in geen geval mogen worden blootgesteld aan trillingen boven de grenswaarde voor blootstelling".

De richtlijn moet drie jaar na de inwerkingtreding in de nationale wetgeving zijn geïmplementeerd, in dit geval uiterlijk op 6 juli 2005.



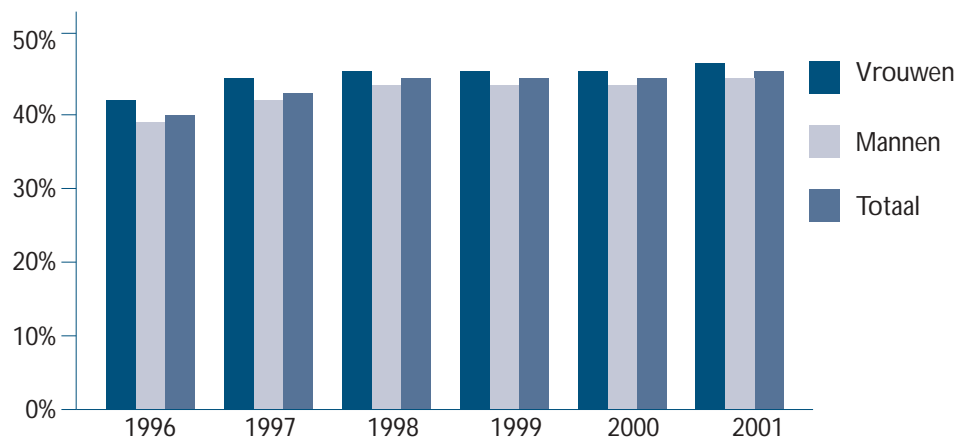
1.4 Houding, repeterende bewegingen, en beeldschermgebruik

Belangrijke oorzaken van RSI zijn langdurig werken in dezelfde houding (statische belasting) en het vaak maken van dezelfde bewegingen (repeterende bewegingen). In 2001 werkte 46% van de werknemers langdurig met het bovenlichaam in dezelfde houding. Ongeveer evenveel mensen werkten achter een beeldscherm en maakten regelmatig repeterende bewegingen met armen en/of handen. Het percentage werknemers dat regelmatig achter een beeldscherm werkt is sinds 1996 toegenomen. Werkte in 1996 nog 40% achter een beeldscherm; in 2001 is dat gestegen tot 46%. Het percentage werknemers dat vaak dezelfde bewegingen maakt is in deze periode ook gestegen (van 40,5% in 1997 tot 44% in 2001%). Het toenemende gebruik van computers is hiervan waarschijnlijk mede de oorzaak. Het beeldschermgebruik is de afgelopen vijf jaar vooral toegenomen in de financiële en zakelijke dienstverlening, handel, vervoer en communicatie en openbaar bestuur en onderwijs.

Figuur 8 Percentage werknemers met repeterende bewegingen van arm-hand en percentage werknemers met statische belasting van bovenlichaam

	1997	1998	1999	2000	2001
Voortdurend dezelfde beweging maken van arm-hand	40,5%	40%	41,5%	42,5%	44%
Werknemers die voortdurend in dezelfde houding van bovenlichaam werken	44%	43%	44%	43%	46%

Figuur 9 Percentage werknemers dat regelmatig achter beeldscherm werkt



In 2001 bestaan er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het langdurig werken in dezelfde houding of het vaak maken van dezelfde bewegingen. Vrouwen werken wel iets vaker achter een beeldscherm dan mannen (47% tegenover 45%). Vooral werkenden in de leeftijdscategorie van 25-54 jaar werken regelmatig achter een beeldscherm. In deze leeftijdscategorie werkt in 2001 bijna de helft achter een beeldscherm. Bij de jongeren tot 25 jaar is dat nog geen 30%.

Figuur 10 Percentage werknemers dat regelmatig achter een beeldscherm werkt naar sector

	2000	2001
Landbouw en Visserij	6%	8%
Industrie	41%	41%
Bouwnijverheid	20%	21%
Handel	39%	40%
Horeca	17%	15%
Vervoer en communicatie	42%	47%
Financiële dienstverlening	92%	92%
Zakelijke dienstverlening	72%	74%
Openbaar bestuur	73%	74%
Onderwijs	73%	74%
Gezondheids- en welzijnszorg	27%	28%
Cultuur en overige diensten	46%	45%

Beeldschermgebruik is in vrijwel alle sectoren nog steeds in opmars. In de financiële dienstverlening werken de meeste mensen achter een beeldscherm: maar liefst 92%. Ook zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en onderwijs scoren hoog met 74% beeldschermgebruikers.

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 40% van alle bedrijven werknemers regelmatig werk verrichten dat mogelijk RSI tot gevolg kan hebben. Van deze bedrijven geeft 37% aan dat er werknemers zijn die werkzaamheden uitvoeren waarbij ze te maken hebben met een statische belasting. Van repeterend werk is sprake in 34% van deze bedrijven en in 82% van alle bedrijven waarin RSI een arbeidsrisico is, zijn er werknemers die langer dan 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten. Bijna alle bedrijven (93%) waar regelmatig beeldschermwerk wordt verricht en een RI&E aanwezig is, hebben het onderwerp beeldschermwerk in de RI&E opgenomen. Opvallend is dat bij bedrijven waar statische belasting en repeterend werk voorkomen, deze onderwerpen veel minder vaak worden opgenomen in de RI&E (65% en 53%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bij de preventie van RSI de aandacht in eerste instantie uitgaat naar beeldschermwerk en dat pas daarna naar statische belasting of repeterende bewegingen wordt gekeken.

Van alle bedrijven waarin het risico op RSI mogelijk een rol speelt, heeft 73% maatregelen getroffen, zoals het geven van voorlichting aan werknemers over de preventie van RSI, het aanschaffen van ergonomisch verantwoord meubilair en het aanpassen van werktaken en/of werkprocessen om meer variatie te creëren. In 71% van de bedrijven die maatregelen hebben genomen, blijkt de aandacht voor RSI structureel te zijn verankerd.

Het risico op RSI is aanwezig in veel verschillende sectoren. Het wordt inmiddels aangepakt in een groot aantal arboconvenanten (zie hoofdstuk 3.7). Op die manier kan er sprake zijn van maatwerk in de aanpak. In de financiële dienstverlening, de sector met het hoogste aantal beeldschermgebruikers, is het risico op RSI door de branche erkend. In het convenant met de banken wordt het probleem aangepakt, o.a. door afspraken over werkplekaanpassing en het stimuleren van afwisseling van beeldschermwerk met andere taken of met pauze.



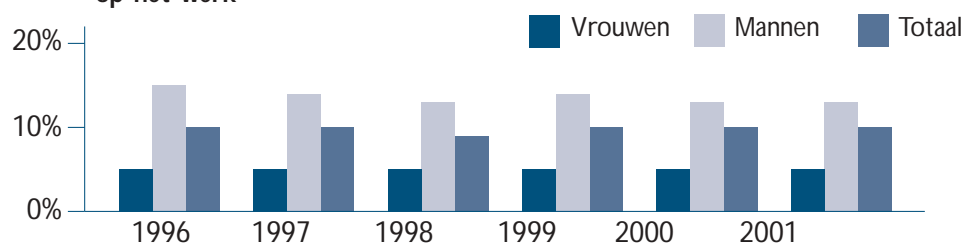
RSI is ook een belangrijk gezondheidsprobleem in de vleesverwerkende industrie en in de kappersbranche. Niet beeldschermwerk, maar het verrichten van repeterende bewegingen en het werken in ongemakkelijke houdingen is hier debet aan. In arboconvenanten met deze sectoren wordt gewerkt aan een verlichting van de problematiek, o.a. door het ontwikkelen van ergonomische normen voor materialen en afspraken over aanpassing van werkwijze en taakrotatie.

1.5 Lawaai

Bij regelmatige blootstelling aan lawaai kan onomkeerbare gehoorschade en uiteindelijk doofheid optreden. De timmerman die werkt met een cirkelzaag en schuurmachine, de medewerkers van een discotheek, en de productiemedewerkers in een fabriekshal zijn enkele voorbeelden van werknemers die met dit risico rekening moeten houden. Blootstelling is schadelijk als het geluidsniveau van 80dB wordt overschreden.

10% van de werknemers heeft in 2001 regelmatig te maken met werken in een lawaaiïge omgeving; 13% van de mannen en 5% van de vrouwen. Deze percentages zijn al enige jaren min of meer stabiel.

Figuur 11 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan lawaai op het werk



Branches waarin de meeste werknemers blootstaan aan lawaai zijn de industrie (25%), landbouw en visserij (16%), bouwnijverheid (16%) en de horeca (14%). In de landbouw is dit cijfer toegenomen; in 2000 was het nog 10%.

Figuur 12 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan lawaai op het werk naar sector



	2000	2001
Landbouw en Visserij	10%	16%
Industrie	26%	25%
Bouwnijverheid	16%	16%
Handel	5%	5%
Horeca	14%	14%
Vervoer en communicatie	10%	11%
Financiële en zakelijke dienstverlening	3%	4%
Openbaar bestuur	5%	4%
Onderwijs	9%	8%
Gezondheids- en welzijnszorg	5%	3%
Cultuur en overige diensten	11%	8%

Terugdringen van het geluidsniveau kan worden gedaan door bronaanpak, zoals het toepassen van geluidsarme apparatuur of het omkisten van de geluidsbron. Vaak zal echter ook het gebruik van gehoorbescherming nodig zijn. Gehoorbescherming is verplicht als er sprake is van werken in een geluidsniveau van boven de 85dB. Boven 80dB dient er in ieder geval gehoorbescherming aan de werknemer ter beschikking te worden gesteld.

Van de werknemers die regelmatig te maken hebben met lawaai op het werk, gebruikte in 2001 49% regelmatig gehoorbescherming, net zoveel als in 2000. Het gebruik van gehoorbescherming is wel toegenomen in de industrie: 72% in 2001 tegen 66% in 2000.

Figuur 13 Percentage werknemers dat regelmatig oorbeschermers gebruikt en regelmatig blootstaat aan lawaai op het werk

	1997	1998	1999	2000	2001
Alle sectoren	51%	49%	44%	49%	49%
- waarvan Industrie	70%	73%	68%	66%	72%

Gecombineerd leiden deze gegevens tot de conclusie dat 5% van de werknemers regelmatig onbeschermd is blootgesteld aan te hoge geluidsniveaus. Dit percentage is vrijwel stabiel de afgelopen jaren.

Het probleem van lawaai-blootstelling wordt aangepakt via verscherpte handhaving door de Arbeidsinspectie, waarbij ook meting van geluidsniveaus plaatsvindt, en daarnaast door afspraken in arboconvenanten. Met de papier- en kartonindustrie en met de funderingsbranche is inmiddels een convenant gesloten. Met de metaal is een convenant in voorbereiding wat voor dit risico de grootste risicogroep zou moeten bereiken.

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie op bedrijfsniveau blijkt dat in 22% van de bedrijven werknemers regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid. Dit percentage wordt de laatste jaren niet lager. In de bedrijven met een RI&E waar dit risico een rol speelt, noemt 98% van de bedrijven dit risico ook in die RI&E. In 96% van deze bedrijven zijn ook daadwerkelijk maatregelen genomen om de blootstelling te reduceren; in 70% van de gevallen naar tevredenheid van de arbeidsinspecteur.

1.6 Gevaarlijke stoffen

In de Enquête Beroepsbevolking van het CBS zijn vragen opgenomen die het inzicht kunnen vergroten op het gebied van de blootstelling aan chemische stoffen als gassen, dampen of stof.

De vragen zijn vooral bedoeld om de aanwezigheid en mogelijke blootstelling in de arbeidssituatie vast te stellen. Over de hoogte van de blootstelling kan geen uitspraak worden gedaan, omdat het voor betrokken werknemers erg lastig is om een absoluut blootstellingsniveau te bepalen.

Omdat de CBS-enquête in 2000 voor het eerst is uitgevoerd kunnen de resultaten over 2001 uitsluitend worden geduid met een toe- of afname ten opzichte van 2000. Er is nog onvoldoende grond om een uitspraak te doen over de richting waarin zich de blootstelling aan stoffen ontwikkeld.

Europese Week 2003: Preventie van risico's veroorzaakt door gevaarlijke stoffen

De "Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk" omvat een voorlichtingscampagne die uitgevoerd wordt door alle EU-lidstaten en gericht is op een speciaal onderwerp gerelateerd aan arbeidsveiligheid en arbeidsgezondheid. In 2003 is het onderwerp van deze Europese Week "Preventie van risico's veroorzaakt door gevaarlijke stoffen". De focus zal in het bijzonder gericht zijn op communicatie over arbeidsveiligheids- en arbeidsgezondheidsinformatie over gevaarlijke stoffen. De doelgroepen in de campagne zijn werknemers, werkgevers en intermediairen (zoals arboartsen en vakbondsvertegenwoordigers). Naast een internationaal programma (georganiseerd door het Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk te Bilbao) wordt per lidstaat een nationaal programma georganiseerd. Het internationale programma bevat onder andere de volgende activiteiten:

- Het organiseren van een "Good Practices" award op Europees niveau voor bedrijven die op een succesvolle wijze de blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek gereduceerd hebben of die op een speciale manier een RI&E uitvoeren mbt. gevaarlijke stoffen en daarover informatie geven.
- Een internationale conferentie waarin zowel technische als beleidsmatige onderwerpen in behandeling worden.
- Het uitgeven van een informatie pakket met onder andere een magazine, een website en informatiebladen over 6 onderwerpen (bijvoorbeeld over uitfasering en vervanging van gevaarlijke stoffen en meer technische onderwerpen zoals allergenen).

Het Nederlandse programma zal een nationale conferentie over gevaarlijke stoffen omvatten evenals een nationale "Good Practices" competitie, als voorronde op de internationale Award uitreiking. Nederlandse bedrijven kunnen hun eigen initiatieven voordragen. Daarnaast zullen er bedrijfsbezoeken georganiseerd worden waarbij aangesloten wordt bij de proeftuinen die in 2002 en 2003 uitgevoerd worden in het kader van de beleidsvernieuwing stoffen "SOMS" (Strategisch Omgaan met Stoffen).

Algemeen

Als de ontwikkeling in de blootstelling over alle werknemers wordt beschouwd is er ogenschijnlijk enige teruggang. De blootstelling aan gassen of dampen lijkt te zijn teruggelopen van 15,5 naar ruim 14 %. De blootstelling aan stof lijkt afgenomen van 13 naar 12 %. Uit de resultaten blijkt verder dat werknemers in kleinere bedrijven vaker melden aan gevaarlijke stoffen bloot te staan dan werknemers in grote(re) bedrijven. Het is waarschijnlijk dat de hogere mate van deskundigheid ten aanzien van de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen in grotere bedrijven resulteert in meer structurele maatregelen.



Gassen en dampen

In de CBS-enquête zijn vragen gesteld over de blootstelling aan oplosmiddelen zoals die voorkomen in bijvoorbeeld verf, lijm en ontvettingsmiddelen. Oplosmiddelen kunnen, door inademing en door opname door de huid, schade veroorzaken aan het zenuwstelsel (Organisch Psycho Syndroom). Voorts is gevraagd naar eventuele blootstelling aan uitlaatgassen (o.a. dieselemissies), waarvan bekend is dat zij kankerverwekkende stoffen bevatten. In het onderzoek is ook gevraagd naar mogelijke blootstelling aan andere gassen of dampen. Van de Nederlandse beroepsbevolking wordt iets meer dan 14% regelmatig blootgesteld aan gassen of dampen. Meer mannen dan vrouwen hebben op hun werkplek te maken met mogelijke blootstelling aan gassen of dampen: bijna 20% van de mannen tegen 6,5% van de vrouwen. Vooral aan uitlaatgassen staan veel meer mannen dan vrouwen bloot.

Figuur 14 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan gassen en dampen, 2001

	Oplosmiddelen	Uitlaat gassen	Andere gassen	Minimaal één gas
Totaal	6,0%	8,0%	2,6%	14,2%
Mannen	8,2%	12,3%	3,0%	19,6%
Vrouwen	2,9%	1,9%	2,2%	6,5%

De sectoren met de hoogste blootstelling aan gassen en dampen zijn de bouwnijverheid, de industrie en de sector vervoer en communicatie. In de bouwnijverheid wordt 26% van de werknemers regelmatig blootgesteld aan gassen en dampen, in de industrie en de vervoer- en communicatiesector bedraagt dit respectievelijk 25,5% en 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 ontvetting- 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 15 Percentage werknemers dat regelmatig blootstaat aan gassen en dampen naar sector, 2001

	Oplosmiddelen	Uitlaatgassen	Totaal gassen en dampen
Landbouw en Visserij	0 - 4%	12 - 16%	18 - 21%
Industrie	15,0%	12,0%	25,5%
Bouwnijverheid	15%	14%	26%
Handel	5,0%	11,5%	15,5%
Horeca	0 - 3%	1 - 3%	6 - 8%
Vervoer en communicatie	2%	22%	24%
Financiële dienstverlening	< 1%	< 1%	< 1%
Zakelijke dienstverlening	3,5%	3,5%	7,0%
Openbaar bestuur	2 - 3%	5 - 8%	7 - 10%
Onderwijs	3 - 5%	0,5-2%	5 - 7%
Gezondheids- en welzijnszorg	2,0%	0 -1%	6,5%
Cultuur en overige diensten	7 - 11%	7-10%	16-20%



Opvallend is dat er in de bouwnijverheid ten opzichte van het jaar 2000 geen afname kan worden geconstateerd van de blootstelling aan oplosmiddelen, terwijl in deze sector een vervangingsplicht voor oplosmiddelrijke verven voor binnengebruik van kracht is per 1 januari 2000. De verklaring hiervoor kan worden gevonden in het gegeven dat een eventuele reductie als gevolg van deze vervangingsplicht al in 2000 is gerealiseerd. Bovendien geldt de vervangingsplicht alleen voor binnenschilderwerk. De Arbeidsinspectie heeft in de loop van 2000 vastgesteld dat de vervangingsplicht door bijna 80% van de bedrijven in deze sector wordt nageleefd.³ Daarnaast speelt de wijze van ondervraging een rol: een schilder blijft de vraag of er sprake is van blootstelling aan oplosmiddelen met 'ja' beantwoorden, omdat het binnenschilderwerk maar een deel van het werk uitmaakt. Voor een aantal branches (schilders, autospuiters, vloerenleggers en drukkers) zijn al wettelijke voorschriften ter beperking aan het gebruik van oplosmiddelen van kracht. Met verschillende andere branches zijn trajecten in gang gezet om de blootstelling aan oplosmiddelen verder terug te dringen.

Stof

Blootstelling aan stof (fijne inadembare deeltjes) komt op veel verschillende plaatsen voor. De blootstelling is meestal het gevolg 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 aanzienlijk stofbelasting veroorzaken. De 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. Van asbest is dat reeds lang bekend. Ook blootstelling aan houtstof kan leiden tot luchtwegaandoeningen. Voor veel stoffen die als fijne deeltjes 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.

Uit de CBS-enquête blijkt dat in 2001 ruim 12% van de beroepsbevolking is blootgesteld aan stof dat kan worden ingeademd. Ruim 3% geeft aan stof van hout, meel of graan in te kunnen ademen. 3,6% staat bloot aan stof van steen of cement en tenminste 7,3% aan ander stof.

Figuur 16 Percentage werknemers dat stof kan inademen op het werk, 2001

	Stof meel/ hout/graaan	Stof steen cement	Andere stof	Minimaal één soort stof
Totaal	3,2%	3,6%	7,3%	12,3%
Mannen	4,8%	5,7%	8,9%	16,4%
Vrouwen	1,0%	0,5%	5,3%	6,4%

Werknemers in de sectoren bouwnijverheid, industrie en landbouw & visserij zijn het vaakst blootgesteld. De blootstelling aan stof van steen en cement is vanzelfsprekend het hoogst in de bouwnijverheid (29%). Opvallend is dat werknemers uit de industrie vaak melden dat zij worden blootgesteld aan 'andere stoffen'.

³ Tussenrapportage vervangingsregeling VOS, A409, Arbeidsinspectie (2000)

De achtergrond hiervoor moet worden gezocht in de grote variatie in producten en productieprocessen in de sector industrie, waartoe veel verschillende bedrijven behoren. Ook werknemers uit de sectoren handel en bouwnijverheid melden relatief vaak dat er blootstelling aan 'andere stoffen' optreedt. Bewerking van hout veroorzaakt vermoedelijk in de bouwnijverheid de bijdrage aan de blootstelling aan stof in de categorie 'meel/hout/graan'-stof.

Figuur 17 Percentage werknemers dat stof kan inademen naar sector, 2001

	Stof meel/ hout/graan	Stof steen cement	Minimaal één stof
Landbouw en Visserij	5 - 8%	2 - 5%	16-23%
Industrie	6,5%	3%	24%
Bouwnijverheid	10%	29%	37%
Handel	3%	2%	11,5%
Horeca	1 - 4%	nihil	4 - 10%
Vervoer en communicatie	2%	2%	8%
Zakelijke dienstverlening	1,5%	1,5%	6,5%
Financiële dienstverlening	< 1%	< 1%	< 1%
Openbaar bestuur	1 - 2%	0,5 - 1,5%	5 - 6%
Onderwijs	1 - 2,5%	1 - 2,5%	6 - 10%
Gezondheids- en welzijnszorg	0 - 1%	0 - 1%	5%
Cultuur en overige diensten	4-6%	3-6%	11-18%

Huidirriterende stoffen

Sommige stoffen hebben hun primaire effect bij aanraking met de huid. Herhaald contact met deze stoffen kan leiden tot contacteczem 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. Uit de CBS gegevens blijkt dat ca. 10% van de werknemers in hun werk gebruik maakt van deze huidirriterende stoffen. Iets meer vrouwen dan mannen rapporteren het gebruik van huidirriterende middelen.



Figuur 18 Percentage werknemers dat gebruik maakt van huidirriterende stoffen naar sector, 2001

Landbouw en Visserij	10-14%
Industrie	13%
Bouwnijverheid	14%
Handel	9,5%
Horeca	16 - 18%
Vervoer en communicatie	2%
Financiële dienstverlening	< 1%
Zakelijke dienstverlening	6%
Openbaar bestuur	2 - 3%
Onderwijs	4 - 5%
Gezondheids- en welzijnszorg	21%
Cultuur en overige diensten	14-17%

Vooral in de gezondheidszorg, horeca, bouwnijverheid, industrie, agrarische sector en de overige dienstverlening melden werknemers aan deze stoffen te kunnen worden blootgesteld. De gezondheidszorg scoort hier met 21% het hoogst. Dit percentage is iets afgenomen ten opzichte van 2000 (was toen 22,5%). Verondersteld wordt dat het gebruik van reinigingsmiddelen in de genoemde sectoren in belangrijke mate bijdraagt aan de problematiek. Gebruik van minder agressieve middelen én de toepassing van geschikte huidbescherming o.a. in de vorm van handschoenen kunnen de situatie verbeteren. In een aantal arboconvenanten is de terugdringing van het gebruik van huidirriterende middelen opgenomen.

Gevaarlijke stoffen op bedrijfsniveau

De mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen moet ook worden vastgelegd in de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Door de Arbeidsinspectie is vastgesteld dat in 93% van de bedrijven deze risicofactor daadwerkelijk is opgenomen in de RI&E. Opvallend is dat het risico ten aanzien van de stoffen kwarts, teerproducten en stoffen van dierlijke herkomst en GFT-afval minder goed wordt gerealiseerd. In niet meer dan de helft van de situaties waar blootstelling aan deze stoffen aan de orde is, is dat ook opgenomen in de RI&E. Mogelijk realiseren werkgevers en arbodiensten zich niet altijd het precieze karakter van de blootstelling.

Informatie 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. Door de inspecteurs is geoordeeld dat 58% van de bedrijven waarin werknemers blootstaan aan gevaarlijke stoffen, adequate maatregelen treft om de blootstelling te beheersen. In 22% van de bedrijven bestaat de indruk dat de maatregelen onvoldoende zijn toegesneden op de blootstellingssituatie, terwijl 20% van de bedrijven geheel geen maatregelen heeft genomen om gezondheidsschade bij werknemers te voorkomen. Uit deze informatie blijkt verder dat in 31% van de gevallen dat er maatregelen zijn genomen overgegaan was op een minder schadelijke stof of proces. In 50% van de situaties was er ventilatie aanwezig die dampen of stof afvoeren en in 26% van de gevallen waren voorzieningen getroffen die de werknemer afschermt van de bron. Tenslotte werden in tweederde van de bedrijven nog persoonlijke beschermingsmiddelen toegepast om blootstelling te voorkomen. Idealiter zou het gebruik van deze middelen beperkt moeten zijn tot de situaties waarin geen goede structurele maatregelen kunnen worden genomen. De indruk bestaat dat er in bedrijven te gemakkelijk wordt gegrepen naar deze persoonlijke beschermingsmiddelen in plaats van bijvoorbeeld adequate ventilatie aan te brengen.

De bevindingen van de AI laten zien dat het stoffenbeleid binnen bedrijven versterking behoeft. Dit geldt niet alleen voor arbo maar ook voor milieu. Om die reden is rijksbreed een traject ingezet onder de naam SOMS: Strategisch Omgaan Met Stoffen. In dit traject werken VROM en SZW nauw samen. Een onderdeel van SOMS is het lopende proeftuinenproject. Dit project biedt bedrijven, en met name ketens van bedrijven, de mogelijkheid om, met subsidie van de overheid, tot een betere risicobeheersingsaanpak te komen. Het ketenaspect is daarbij van groot belang. Vaak komt informatie over de risico's van stoffen die wel bij de producent beschikbaar is, verderop in de keten, bij de gebruiker van de stoffen, niet beschikbaar.

thema

In 1999 heeft het ministerie van VROM het initiatief genomen om te komen tot een nieuw beleid ter voorkoming van gevaar en risico van stoffen. Het gaat hier om het SOMS-traject: Strategisch Omgaan Met Stoffen. Doel van dit nieuwe beleid is het realiseren van een schoon milieu en een gezonde werk- en leefomgeving voor de mens. Bij het maken van dit nieuwe beleid zijn naast het ministerie van SZW ook het bedrijfsleven, de milieubeweging en de vakbeweging betrokken. De aanleiding voor dit nieuwe beleid is dat de huidige beleidsinstrumenten ter voorkoming van gevaar en risico van stoffen niet toereikend zijn. Er zijn aanvullende instrumenten nodig. Kernprobleem is dat van een zeer groot aantal stoffen niet of onvoldoende bekend is welk gevaar en risico ze met zich meebrengen. SOMS zet in op het sneller (dan momenteel het geval is) beschikbaar krijgen van die stofgegevens. Dit spoor sluit nauw aan op een lopend EU-traject. Een onderdeel van SOMS is het in het voorjaar van 2002 gestarte proeftuinenprogramma. Proeftuinen zijn (gesubsidieerde) projecten waarin bedrijven het nieuwe stoffenbeleid op een bijzondere manier uitvoeren. Het doel van de proeftuinen is een kwaliteitsverbetering binnen bedrijven en ketens, informatieverzameling over stoffen en informatie beschikbaar stellen aan bedrijven binnen de keten en aan derden (overheid, NGO's, consumenten, werknemers). Hieronder is een korte samenvatting van drie van de zeven gehonoreerde proeftuinen die deze zomer van start zijn gegaan.

Proeftuin Bedrijfskleding De Vereniging Textielindustrie Nederland (VTN) ontwikkelt, samen met partners uit de bedrijfskolom "bedrijfskleding", ten behoeve van de integrale textielketen, een informatiesysteem over chemicaliën en kleurstoffen m.b.t. arbeidsomstandigheden, milieu en gezondheid. Van belang is dat de vertaling van de technische informatie goed is, aansluit bij de behoefte in de verschillende niveaus in de bedrijfsketen en dat er intensieve communicatie is tussen de schakels over de informatie behoefte. In deze proeftuin werken twee grote, internationale producenten van grondstoffen mee. Dit is uniek omdat de informatievoorziening vaak stopt op het niveau van grondstoffenproducenten.

Proeftuin Verwerking reststoffen Doel van het project is te voorkomen dat stoffen uit de categorieën "zeer ernstige zorg" en "ernstige zorg" (nu en in de toekomst) worden toegepast in bouwmaterialen in de burgerlijke en utiliteitsbouw. De belangrijkste activiteiten in het project zijn inventarisaties van belanghebbende partijen in de keten en van de reststoffen die (op de nominatie staan om te) worden verwerkt in bouwgrondstoffen. Via workshops en overleggen wordt geprobeerd overeenstemming te krijgen over de stoffen die niet meer gebruikt mogen worden. Omdat de uitvoerder van deze proeftuin (Stichting Arbouw) een sterke focus heeft op de arbeidsomstandigheden zal deze proeftuin in het bijzonder gericht zijn op de verbetering daarvan.

Proeftuin Smeermiddelen Smeermiddelen, die gebruikt worden voor het soepel laten lopen van machinerie, kunnen tal van gezondheidsschadelijke stoffen bevatten. Binnen deze proeftuin wordt de stoffenproblematiek van verschillende kanten benaderd, waarbij leemtes in kennis betreffende stoffendata (in de verschillende schakels van de smeermiddelenketen) worden geïdentificeerd. Deze krijgen een prioriteit toegekend en er wordt een voorzet gegeven tot het genereren van ontbrekende data. De informatiestroom door de keten heen wordt onderzocht en er wordt vastgesteld welke informatie bij iedere schakel in de keten beschikbaar, dan wel gewenst is. De informatievoorziening wordt hierna verder geoptimaliseerd. Voor de werknemer, die aan het eind van de informatieketen staat, is de verbetering van de informatiestroom heel belangrijk. Vanuit zijn/haar zwakke positie is het moeilijk voldoende informatie te krijgen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.



1.7 Werkdruk

Werkdruk wordt gemeten door gegevens over het werktempo en de tijdsdruk te combineren. In 2001 werkte 30% van de werknemers in Nederland regelmatig onder hoge tijdsdruk. Dit is minder dan in de voorafgaande jaren. De afname die zich in 2000 voordeed lijkt zich in 2001 dus door te zetten. Het aandeel werknemers onder hoge tijdsdruk ligt in 2001 iets onder het niveau van 1996.

In 2001 gaf 41% van de werknemers aan regelmatig in een hoog tempo te moeten werken. Dit percentage is al enige jaren hetzelfde. Voor 1999 lag het percentage wat hoger dan nu.

Figuur 19 Percentage werknemers dat te maken heeft met werkdruk, 1996-2001⁴

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

Mannen geven in 2001 iets vaker aan dat zij onder hoge tijdsdruk werken dan vrouwen. Daarentegen geven vrouwen iets vaker dan mannen aan dat zij in een hoog tempo werken. Per saldo is er wat betreft werkdruk echter nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen.

Zeggenschap in het werk kan werkdruk beperken. Werknemers hebben in 2001 meer autonomie in hun werk gekregen. In 2001 kon 70% van de werknemers zelf beslissen over de uitvoering van het werk. Vijf jaar eerder was dit nog 66%. Opvallend is dat er een aanzienlijk verschil tussen mannen en vrouwen bestaat als het gaat om de regelmogelijkheden. Uit de gegevens blijkt dat vrouwen minder vaak zelf beslissen wanneer ze pauze nemen en wanneer ze verlof opnemen. Ook hebben vrouwen minder zeggenschap dan mannen over het werktempo, de uitvoering van het werk en kunnen ze minder vaak zelf oplossingen bedenken.

Figuur 20 Percentage werknemers van 15-64 jaar en regelmogelijkheden in het werk, 2001

	Mannen	Vrouwen
Regelmogelijkheden		
Taakautonomie:		
Vrij in opnemen verlof	75	66
Zelf over uitvoering werk beslissen	73	64
Zelf het werktempo regelen	67	56
Zelf volgorde werk bepalen	74	69
Zelf over onderbreking werk beslissen	65	47
Ontplooiingsmogelijkheden:		
Zelf oplossingen bedenken	81	71
Zich kunnen ontplooien	76	72
Goede aansluiting bij opleiding/ervaring	73	71

⁴ Door een wijziging in de vraagstelling is het cijfer van 1996 voor 'hoog tempo werken' niet vergelijkbaar.

De tijdsdruk is het hoogst in de horeca: 39% van de werknemers werkte er onder hoge tijdsdruk tegenover 30% gemiddeld. Ook werknemers in gezondheids- en welzijnszorg en vervoer en communicatie (beide 36%) en onderwijs (35%) hebben een duidelijk hogere tijdsdruk dan gemiddeld.

Figuur 21 Percentage werknemers dat regelmatig onder hoge tijdsdruk werkt naar sector

Sector	2000	2001
Landbouw en visserij	17	15
Industrie	29	27
Bouwnijverheid	27	26
Handel	28	24
Horeca	37	39
Vervoer en communicatie	38	36
Financiële dienstverlening	30	32
Zakelijke dienstverlening	33	31
Openbaar bestuur	32	29
Onderwijs	33	35
Gezondheids- en welzijnszorg	37	36
Cultuur en overige diensten	31	29

Uit gegevens van de Arbeidsinspectie blijkt dat het percentage bedrijven waar werknemers regelmatig onder een hoge tijdsdruk moeten werken is gedaald van 18% in 2000 naar 10%⁵ in 2001. Werken onder tijdsdruk is één van de risicofactoren die onder psychische belasting valt. Van de bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken krijgen met psychische belasting, erkent 79% psychische belasting als risicofactor in de RI&E. Van deze bedrijven heeft 54% 'werken onder een hoge tijdsdruk' in de RI&E opgenomen.

Figuur 22 Psychische belasting in de RI&E, 2001

Risicofactor	% bedrijven dat de betreffende factor in de RI&E noemt ⁶
Werken onder een hoge tijdsdruk	54%
Personeelstekorten / openstaande vacatures	22%
Te weinig regelmogelijkheden	29%

⁵ Waarschijnlijk kan een deel van deze afname verklaard worden doordat sinds 2001 voor het eerst de factor 'personeelstekorten' expliciet in de vragenlijst is opgenomen.

⁶ De percentages in deze kolom hebben betrekking op alle bedrijven waarin psychische belasting zich voordoet én die beschikken over een RI&E.

Van alle bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychische belasting, heeft 72% maatregelen getroffen, zoals het trainen van leidinggevenden in het onderkennen en aanpakken van psychische belasting bij werknemers of het verminderen van de taakbelasting door aanname van personeel en/of herverdeling van taken, maar ook door bijvoorbeeld het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

In 2001 zijn 12 nieuwe convenanten en twee intentieverklaringen afgesloten, waarin werkdruk een belangrijke rol speelt. Samen met het onderwerp vroegtijdige reïntegratie spant het arbeidsrisico werkdruk de kroon waar het gaat om het grootste aantal afgesloten convenanten per eind 2001, namelijk 17. En wordt in het kader van de arboconvenanten een groot aantal werkdruk-instrumenten ontwikkeld dat specifiek op de betreffende branche is gericht.

Er is niet één beste weg om werkdruk aan te pakken die voor iedere organisatie kan worden aanbevolen. Binnen de convenanten wordt gestreefd naar een aanpak waarbij organisatiegerichte maatregelen, zoals het invoeren van werkoverleg en het verbeteren van het productieproces, gecombineerd worden met persoonsgerichte maatregelen, zoals werknemers door middel van training leren hoe om te gaan met bepaalde stressvolle situaties.

1.8 Ongewenste omgangsvormen

In de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) uit 2000 zijn 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. Deze gegevens zijn onderverdeeld naar geslacht. In figuur 25 zijn verder een aantal gegevens weergegeven over soortgelijke vragen van het derde Europese Survey naar de Arbeidssituatie van de Europese Stichting ter Verbetering van Leef- en Werkomstandigheden (Dublin, Ierland) eveneens over 2000. Daarbij is echter geen onderscheid gemaakt naar ongewenste omgangsvormen door collega's/chef of anderen. Wel laten deze gegevens vergelijkingen met ervaringen uit andere lidstaten toe.

Uit de TNO Survey blijkt dat wat betreft lichamelijk geweld door klanten, passagiers e.d. 5,4% van de mannen en 8,6% van de vrouwen aangeeft dat men heeft blootgestaan aan deze bron van lichamelijk geweld. Het gemiddelde ligt op 6% (TAS). Wat betreft lichamelijk geweld door chef en/of collega's geeft 0,7% van de mannen en 0,4% van de vrouwen aan dat men heeft blootgestaan aan deze bron van lichamelijk geweld. Het gemiddelde ligt op 0,6%. (TAS). In vergelijking met andere lidstaten komt lichamelijk geweld op het werk - hetzij door collega's/chef of anderen - in Nederland vaker voor (9,2%) dan in de meeste andere lidstaten. Alleen het Verenigd Koninkrijk scoort hoger (9,9%), terwijl het gemiddelde in de EU op 4,2 % ligt.

Figuur 23 Ongewenste omgangsvormen op het werk door klanten, passagiers, leerlingen, etc. in de afgelopen 12 maanden, 2000

	Lichamelijk geweld	Intimidatie	Ongewenste seksuele
Totaal	6,0%	20,0%	5%
Man	5,4%	16,9%	2,7%
Vrouw	8,6%	23,6%	7,7%
Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000			

Uit de TNO Survey blijkt dat 16,9% van de mannen en 23,6% van de vrouwen heeft blootgestaan aan intimidatie op het werk door klanten, passagiers e.d. Het gemiddelde ligt op 20% (TAS). Wat betreft intimidatie op het werk door chef en/of collega's geeft 14,2% van de mannen en 13,7% van de vrouwen aan dat men heeft blootgestaan aan deze bron van intimidatie. Het gemiddelde ligt op 14% (TAS).



In vergelijking met andere lidstaten komt intimidatie op het werk - hetzij door collega's/chef of anderen - in Nederland relatief vaak voor (14,1%) in vergelijking met andere lidstaten. Alleen het Verenigd Koninkrijk (14,9%) en Finland (14,5%) scoren hoger. Het gemiddelde in de EU ligt op 8,6 %.

Figuur 24 Ongewenste omgangsvormen op het werk door chef en collega's in de afgelopen 12 maanden, 2000

	Lichamelijk geweld	Intimidatie	Ongewenste seksuele aandacht
Totaal	0,6%	14,0%	2%
Man	0,7%	14,2%	0,5%
Vrouw	0,4%	13,7%	4,9%

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000

Uit de TNO Survey blijkt verder dat 2,7% van de mannen en 7,7% van de vrouwen aangeeft te hebben blootgestaan aan ongewenste seksuele aandacht door klanten, passagiers e.d. Het gemiddelde ligt op 5% (TAS). Wat betreft ongewenste seksuele aandacht op het werk door chef en/of collega's geeft 0,5% van de mannen en 4,9% van de vrouwen aan dat men heeft blootgestaan aan deze bron van intimidatie. Het gemiddelde ligt op 2% (TAS). In vergelijking met andere lidstaten is er in Nederland relatief vaak sprake van ongewenste seksuele aandacht op het werk - hetzij door collega's/chef of anderen - (3,8%) in vergelijking met andere lidstaten. Alleen Zweden scoort hoger (4,5%). Maar ook het Verenigd Koninkrijk (3,5), Finland (3,7%) en Oostenrijk (3,2%) scoren hoog. Het gemiddelde in de EU ligt op 1,9 %.

Figuur 25 Percentage werknemers dat in de laatste 12 maanden is blootgesteld aan ongewenste omgangsvormen in de Europese Unie, 2000

	Lichamelijk geweld op het werk	Intimidatie op het werk	Ongewenste seksuele aandacht op het werk
België	4,5	11,1	1,7
Denemarken	2,6	8,6	1,6
Duitsland	2,4	6,8	1,9
Griekenland	1,4	4,7	2,6
Italië	0,6	3,3	0,6
Spanje	3,1	4,7	1,1
Frankrijk	4,3	10,5	1,9
Ierland	5,2	10,9	2,5
Luxemburg	1,8	5,8	1,2
Nederland	9,2	14,1	3,8
Portugal	0,9	3,9	0,9
Verenigd Koninkrijk	9,9	14,9	3,5
Finland	6,6	14,5	3,7
Zweden	5,1	13,9	4,5
Oostenrijk	2,1	6,6	3,2
Gemiddeld EU	4,2	8,6	1,9

Bron: European Foundation for improvement of living and working conditions (Dublin), Third European Survey on Working Conditions 2000

Conflicten op het werk⁷

Conflicten zijn inherent aan het samenwerken van mensen in arbeidsorganisaties. Arbeidsconflicten kunnen voor werknemer en/of werkgever tot een onhoudbare situatie leiden. Er is sprake van een conflict tussen twee individuen of een individu en een groep, als minstens één van beide partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert.⁸ In de praktijk vormen conflicten een zeer rekbaar begrip. In het Periodiek Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS worden enkele vragen gesteld over conflicten op het werk. Op grond van deze gegevens is te concluderen dat conflicten tussen de chef en medewerker zich regelmatig voordoen. Mannen lijken in meerdere mate dergelijke conflict-situaties te ervaren (18%) dan vrouwen (12%).

Heeft u in het afgelopen jaar een conflict gehad met uw directe chef? Antwoordcategorie 'soms' en 'regelmatig'

	1999	2000
Man %	18	18
Vrouw %	15	12

Bron: Periodiek Onderzoek Leefsituatie (POLS), Centraal Bureau voor Statistiek, Voorburg/Heerlen, 2001

Op grond van CBS gegevens is evenzeer te concluderen dat conflicten met collega's zich regelmatig voordoen. Ook hier lijken mannen in meerdere mate dergelijke conflictsituaties te ervaren (17%) dan vrouwen (12%).

Heeft u in het afgelopen jaar een conflict gehad met collega's? Antwoordcategorie 'soms' en 'regelmatig'

	1999	2000
Man %	15	17
Vrouw %	13	12

Bron: Periodiek Onderzoek Leefsituatie (POLS), Centraal Bureau voor Statistiek, Voorburg/Heerlen, 2001

⁷ Deze tekst is gebaseerd op de studie "Arbeidsconflicten en arbeids-uitval" door Hubert Consult en Astri, in opdracht van SZW, januari 2002. SZW Werkdocument no 257

⁸ Vliert, E. van de (1997). Conflict en conflicthantering. In P.J.D. Drenth, Hk. Thierry, en Ch.J. de Wolff (red). Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie.

⁹ Putten, D. van (1996). Arbeidsconflicten en ziekteverzuim. Omvang van verzuim en oneigenlijk gebruik van de ziektewet. In Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 4 (3) 89-97

Voor de meeste conflicten wordt een oplossing gevonden binnen de organisatie. Indien een interne oplossing van het conflict niet tot stand komt (praten, bemiddelen, mediation, overplaatsing, detachering) kunnen arbeidsconflicten voor werknemer en/of werkgever tot een onhoudbare situatie leiden.

Werkgever of werknemer zullen proberen de samenwerking te ontlopen of te beëindigen. Er dienen zich daarmee twee uitwegen aan: verzuim (eventueel tot en met WAO-toetreding) of beëindiging arbeidsrelatie.

Meerdere onderzoeken naar arbeidsconflicten laten significante verbanden zien met psychische klachten en met verzuim. Van de 12-maandszieken heeft 38 procent conflicten met de leidinggevende en 36% conflicten met collega's gehad in de twee jaar voorafgaand aan ziekmelding (in verband met dubbeltellingen kunnen de percentages niet opgeteld worden). Daarmee is echter nog niet duidelijk hoe groot het percentage werknemers is, dat ten gevolge van de arbeidsconflicten ziek is. Van Putten schatte dat in 1993 bij 34.500 tot 69.000 verzuimgevallen, die door verzekeringsartsen gezien zijn, arbeidsconflicten een belangrijke factor voor het verzuim vormen.⁹

Ongeveer een derde van alle nieuwe arbeidsongeschikten krijgt de diagnose 'psychische klachten'. Van de werknemers met psychische klachten, die langer dan 6 weken ziek zijn, ziet 24 procent een arbeidsconflict als oorzaak hiervan. Daarmee vormen arbeidsconflicten een belangrijke determinant voor langdurig verzuim binnen de diagnosegroep psychische klachten. Overigens, ook als verzuim niet het gevolg is van een arbeidsconflict, kan het bestaan ervan wel degelijk ervoor zorgen dat reïntegratie wordt bemoeilijkt.

De voornoemde cijfers lijken aan te geven dat ongewenste omgangsvormen op het werk zich in Nederland relatief vaak voordoen. In alle hier onderscheiden vormen scoort Nederland hoog. Het is wel de vraag in hoeverre het verschil zou kunnen worden verklaard doordat het taboe om openlijk hierover te spreken in de Noord- en West-Europese landen minder is dan wel dat dergelijk gedrag hier minder wordt geaccepteerd.

Het ministerie van SZW heeft ten aanzien van ongewenste omgangsvormen een inventarisatie laten maken van preventie. De resultaten worden actief verspreid. Het is verder ook van belang dat ongewenste omgangsvormen waar nodig uitdrukkelijk in de risico-inventarisatie en evaluatie en het plan van aanpak moeten worden meegenomen.

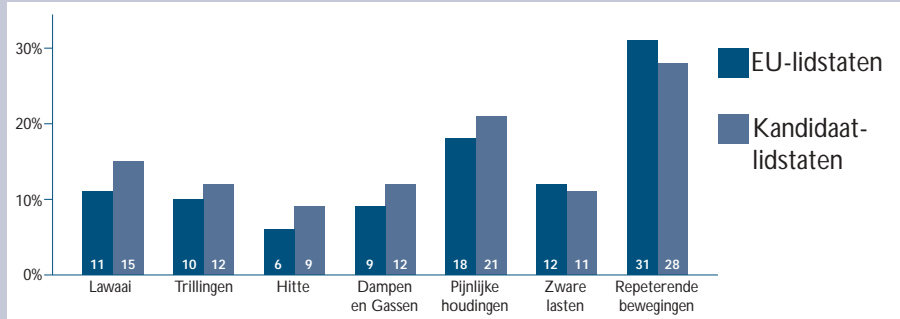
Arbomsomstandigheden in de kandidaat-lidstaten van de Europese Unie

In 2001 heeft de Europese Stichting voor de verbetering van Leef- en Werkomstandigheden (Dublin) een onderzoek uitgevoerd naar ondermeer de arbeidsomstandigheden in een 12-tal kandidaat-lidstaten van de Europese Unie. Het betreft Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slowakije, en Slovenië. Dit onderzoek is gelijk aan het onderzoek dat in 2000 onder de Europese lidstaten is verricht, zodat vergelijkingen mogelijk zijn¹⁰.

In het onderzoek is gevraagd naar blootstelling aan zogenoemde fysische arbeidsrisico's: lawaai, trillingen, hitte, gassen en dampen, pijnlijke houdingen, zware lasten en repeterende bewegingen. Werkenden in de kandidaat-lidstaten rapporteren een significant hogere blootstelling voor wat betreft de meeste van deze arbeidsrisico's. In het bijzonder geldt dit voor geluid, hitte, en pijnlijke houdingen. Uit het onderzoek blijkt verder dat het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen – vooral in Polen, Roemenië en Slovenië - op een hoger niveau ligt dan in de lidstaten van de Europese Unie. Dit feit, samen met het gegeven dat er in de kandidaat-lidstaten meer informatie wordt gegeven over de risico's op het werk – vooral in Tsjechië en Polen – geeft de indruk dat er in de kandidaat-lidstaten meer aandacht bestaat voor persoonsgebonden arbeidsbescherming. In de lidstaten van de EU, waar zowel de blootstelling aan de fysische arbeidsrisico's, als de gerapporteerde werkgerelateerde gezondheidsklachten lager zijn, is waarschijnlijk meer aandacht voor aanpak van arbeidsrisico's bij de bron. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen kan dan lager zijn.

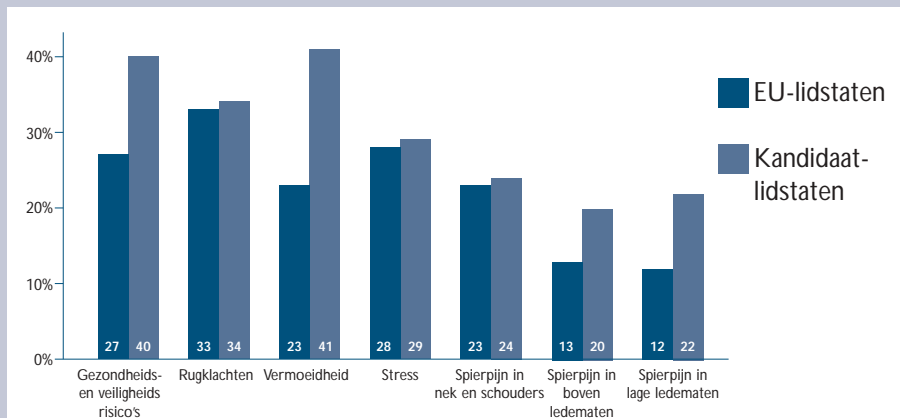
¹⁰ Er is hierbij een andere vraagstelling gebruikt dan in de enquêtes door het CBS. Hierdoor is geen directe vergelijking mogelijk met de Nederlandse cijfers in paragrafen 1.1 tot en met 1.9.

Figuur Risico's op het werk



40% van de werkkenden in de kandidaat-lidstaten meent dat hun veiligheid en/of gezondheid risico loopt door hun werk. In de huidige EU-lidstaten is dit slechts 27%. Dit blijkt ook uit de gezondheidsproblemen zoals die gerapporteerd worden door werkkenden. Deze problemen liggen in de kandidaat-lidstaten op een substantieel hoger niveau. De meest gerapporteerde arbeidsgerelateerde problemen zijn ernstige vermoeidheid 41%, rugklachten 34%, stress 29%, pijn in nek en schouders 24%. Met name ernstige vermoeidheid komt in de kandidaat-lidstaten veel meer voor dan in de huidige EU landen. Maar ook de andere categorieën klachten worden door werknemers in kandidaat-lidstaten meer genoemd.

Figuur Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen



In het vóorkomen van geweld, intimidatie en andere vormen van discriminatie op de werkplek zijn maar kleine verschillen tussen beide categorieën van landen.





2. De effecten

2.1 Arbeidsuitval

Ziekteverzuim

De belangrijkste verzuiminformatie wordt momenteel ontleend aan de CBS-steekproef die elk kwartaal het ziekteverzuimpercentage bij de bedrijven meet. Het ziekteverzuim (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof) bij werknemers van bedrijven lag in 2001 op 5,4%, ofwel 0,1%-punt lager dan in 2000. De daling was vooral zichtbaar bij landbouw & visserij (- 0,5%-punt), de sector met het laagste verzuim. Ook in de sector niet-commerciële dienstverlening trad een daling op (- 0,2%-punt) maar deze sector zit nog steeds ruim boven het gemiddelde. In de industrie, bouwnijverheid en commerciële dienstverlening bleef het verzuim stabiel. Bij bedrijven die het verzuimrisico van werknemers volledig hebben verzekerd is het ziekteverzuim toegenomen, terwijl dit is gedaald bij de bedrijven die het risico geheel of gedeeltelijk zelf dragen. Bij de overheid is het verzuim bij Rijk en gemeenten stabiel gebleven, zij het dat het verzuim bij de grote gemeenten is toegenomen naar 9%. In het onderwijs was bij het speciaal en voortgezet onderwijs sprake van een toename.

Verder heeft het CBS gegevens gepubliceerd over verzuimduur bij het Rijk. Hieruit blijkt dat in 2000 bijna 73% van het geregistreerde ziekteverzuim minder dan één week heeft geduurd en bijna 22% één tot zes weken. Uit de gegevens is af te leiden dat de sterke groei van het verzuim van meer dan zes weken (1997: 4,5%; 2000: 5,3%) en de daling van de populatie zonder verzuim (1997: 33%; 2000: 29%) belangrijke oorzaken zijn van de groei van het verzuimpercentage van 5,2% in 1997 naar 6,6% in 2000¹.

Ziekteverzuim als kostencomponent voor werkgevers

Arbeidsuitval wegens ziekte leidt tot productieverlies, als de ziekte langer duurt nemen de vervangingskosten toe en groeit de kans op instroom in de WAO. Investeren in de preventie van ziekte levert dan ook een goed rendement op: voorkómen is beter dan genezen! NYFER² heeft becijferd dat elke euro die wordt ingezet door werkgevers voor verzuim preventie en begeleiding van zieke werknemers door arbodiensten, de werkgever 10 euro bespaart. Andere bronnen komen op een lagere rendementsfactor uit, maar de boodschap is toch dat preventie loont.

De omzet van de arbodiensten is sinds de invoering van de Arbowet 1998 met 27% toegenomen van ruim € 600 miljoen in 1998 naar bijna € 800 miljoen in 2000. Het aantal bedrijfsartsen is met 15% vermeerderd, de rest van het personeelsbestand is met 20% nog sterker gegroeid.

¹ Ten einde het verzuim bij het Rijk te kunnen vergelijken met het bedrijfsleven is dit percentage exclusief het verzuim van langer dan één jaar.

² Rapport Enkeltje WAO, maart 2001.

Met de op 1 april 2002 van kracht geworden wet Verbetering Poortwachter wordt ondermeer beoogd te werken aan snelle terugkeer in het arbeidsproces van zieke werknemers in de periode dat de band met de werkgever nog nauw is. Voorts is in 20 van 27 reeds ondertekende arboconvenanten reductie van ziekteverzuim als één van de doelstellingen opgenomen. Bij het nieuwe kabinet staat de aanpak van de WAO hoog op de beleidsagenda, waarbij naast de voortzetting van de aanpak via de arboconvenanten een effectievere aanpak van verzuim en reïntegratie in de eerste twee ziektejaren van groot belang wordt geacht.

Het belang van een goede ziekteverzuimregistratie is al in vorige edities van de Arbobalans beklemtoond. Met het verdwijnen van de Ziektewet in 1994 is een leemte in de informatievoorziening ontstaan die nog steeds aanwezig is. Met het accent dat het nieuwe kabinet legt bij het verzuimbeleid en de verlenging van de duur van de loondoorbetaling bij ziekte naar twee jaar wordt dit belang alleen maar groter. Met de arbodiensten en het CBS wordt overlegd over een betere registratie van het ziekteverzuim, waarbij de verzuimduur één van de belangrijkste onderwerpen is.

Arbeidsongeschiktheid

Het aantal nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor werknemers (WAO) en zelfstandigen (WAZ) bedroeg in 2001 ongeveer 111.000. Dit komt overeen met 1,5% van de verzekerde populatie. Het aantal nieuwe uitkeringen lag bij de WAO in 2001 hoger dan in 2000 maar die stijging was te wijten aan incidentele factoren (wegwerken van keuringsachterstanden). Verder blijkt er een aanzienlijk verschil tussen de instroomkansen voor de WAO (1,6%) en de WAZ (0,9%).

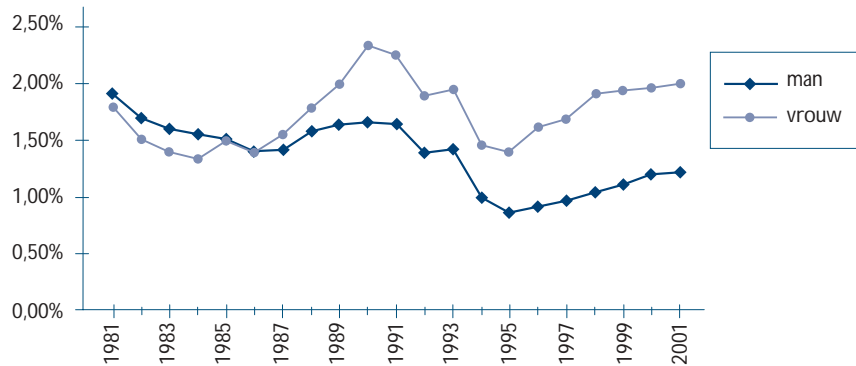
Figuur 26 Instroom en instroomkans WAO/WAZ naar geslacht

	2000			2001		
	aantal	verzekerd	kans	aantal	verzekerd	kans
Totaal	107.059	7.098.000	1,5%	110.966	7.229.000	1,5%
Man	50.561	4.242.000	1,2%	52.019	4.301.000	1,2%
Vrouw	56.498	2.856.000	2,0%	58.947	2.928.000	2,0%
UWV, 2001						

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 27. Instroomkans in WAO/WAZ van 1981-2001



Het aandeel WAO-ers met een psychische diagnose stijgt nog steeds licht. In 2001 heeft meer dan 35% van de nieuwe WAO-ers deze (hoofd)diagnose. Er kwamen vorig jaar 39.500 arbeidsongeschikten met psychische klachten bij, waarvan bijna 23.000 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 2000 kwamen er ruim 29.000 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 28 Instroom WAO/WAZ naar diagnose en geslacht

	2000			
	man	vrouw	Totaal	
Psychische stoornissen	15.810	21.266	37.076	34,6%
Ziekten bewegingsapparaat	13.982	13.891	27.873	26,0%
Overige aandoeningen	20.769	21.341	42.110	39,3%
Totaal	50.561	56.498	107.059	100,0%
	2001			
	man	vrouw	Totaal	
Psychische stoornissen	16.571	22.883	39.454	35,6%
Ziekten bewegingsapparaat	14.319	15.055	29.374	26,5%
Overige aandoeningen	21.129	21.009	42.138	38,0%
Totaal	52.019	58.947	110.966	100,0%
UWV, 2001				

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'.

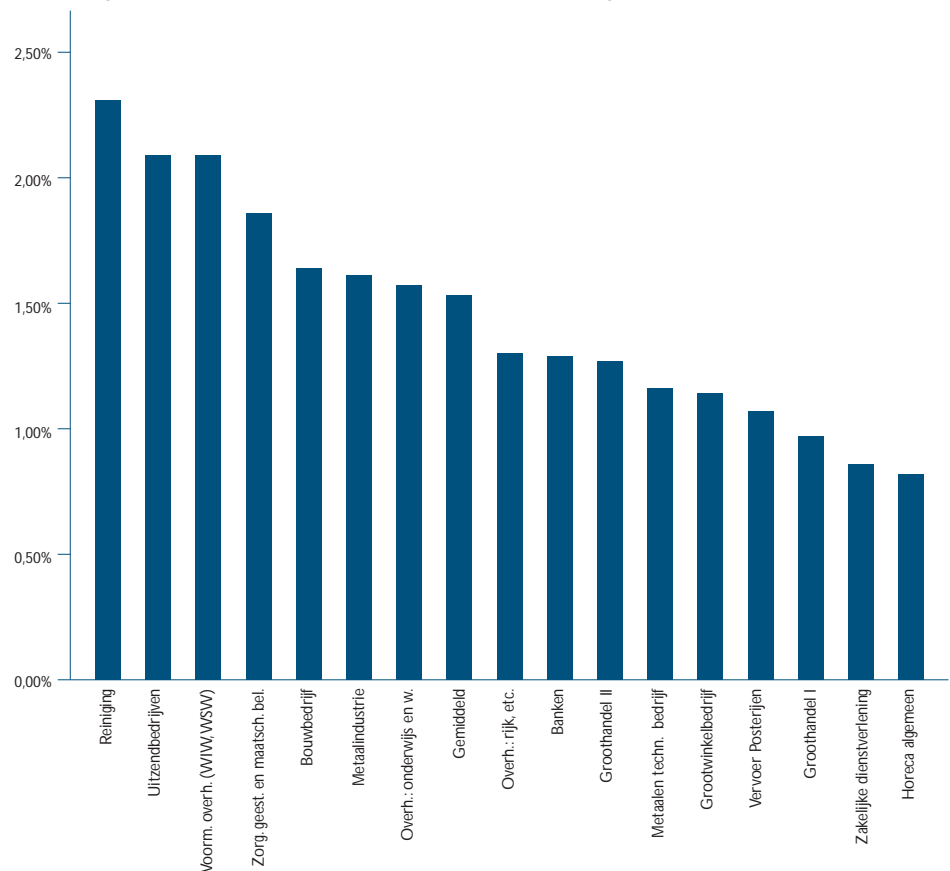


Psychische arbeidsongeschiktheid leidt relatief vaker tot een volledige uitkering dan andere diagnoses. Bij mannen is dat verschil groter dan bij vrouwen. Van alle mensen met een WAO-uitkering werkt 25% (al dan niet in deeltijd). Van de psychisch arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering werkt slechts 20%. Uitkeringen van mensen met psychische aandoeningen worden ongeveer even vaak beëindigd als uitkeringen van mensen met aandoeningen van het bewegingsstelsel.

WAO instroomkans naar sectoren

Vergelijking van de WAO instroomkans van sectoren kan een verbeterd inzicht in de arbeidsongeschiktheidsproblematiek geven. Dit kan leiden tot aangrijpingspunten voor beleid. Werkgevers hebben de mogelijkheid hun eigen positie af te meten in de sector waarin zij opereren. Werkgevers en sectoren kunnen maatregelen nemen om het WAO risico te verlagen. Figuur 29 geeft een overzicht van de instroomkans van een aantal grote sectoren in 2000. De landelijk gemiddelde instroomkans bedroeg 1,53%. Het risico om in de WAO te raken is in de reinigingssector het grootst en met een instroomkans van 2,31% ruim anderhalf keer zo hoog als het gemiddelde. De sector horeca algemeen⁴ heeft met 0,82% de laagste instroomkans van de grote sectoren. Vergelijking van de diverse sectoren is moeilijk vanwege hun verschillende werkzaamheden, omstandigheden en risico's en moet dus met voorzichtigheid gebeuren. Een belangrijke reden van de lage instroomkans van de sector horeca algemeen is bijvoorbeeld dat werknemers in deze sector relatief zeer jong zijn. Risico verhogende factoren in de reinigingssector zijn onder meer het fysiek belastend werk en het feit dat het arbobeleid wordt bemoeilijkt, omdat de werkplek niet bij de formele werkgever ligt, maar bij het bedrijf waar wordt schoongemaakt.

Figuur 29 WAO instroomkans van een aantal grote sectoren in 2000



⁴ Exclusief catering. Catering behoort niet tot sector horeca algemeen, maar is ondergebracht in sector horeca catering.

WAO instroom door beroepsgebonden huid- en luchtwegaandoeningen

In 2002 heeft TNO onderzoek gedaan naar de beroepsgebonden WAO-instroom door huid- en luchtwegaandoeningen in de periode 1998-2000. Niet altijd wordt gerealiseerd dat deze aandoeningen tot ziekte verzuim en arbeidsuitval kunnen leiden. De analyse van LISV cijfers toont aan dat dit wel het geval is. Hoewel de instroom als gevolg van deze aandoeningen slechts een beperkt deel vormt (samen 2,5%) van de totale WAO-instroom, moet het beschouwd worden als het topje van een 'verzuim-ijsberg'. Bij instroom in de WAO hebben mensen al minstens een jaar ziekte verzuim erop zitten. Alle verzuim korter dan een jaar blijft dus buiten beeld, evenals de werknemers die wegens hun aandoening van werk veranderd zijn.

Bedrijfstakken

WAO instroom als gevolg van huidaandoeningen is gemiddeld 0.09 per 1000 werknemers/jaar; instroom als gevolg van luchtwegaandoeningen gemiddeld 0.29/1000 werknemers/jaar. In sommige bedrijfstakken is de instroom duidelijk hoger.

Huidaandoeningen: naar bedrijfsklasse – top 5	WAO instroom /1000 wn/jr
1) kappers/ schoonheidsspecialisten	0.41
2) afbouw	0.20
3) slagerijen	0.17
4) uitzendbedrijven	0.16
5) reinigingsbedrijven en grond-, weg- en waterbouw	Beide 0.16

Luchtwegaandoeningen naar bedrijfsklasse- top 5	WAO instroom/1000 wn/jr
1) rubberindustrie	1.02
2) reinigingsbedrijven	0.73
3) afbouw	0.66
4) textielindustrie	0.55
5) aardewerk/glas/steen/cementindustrie	0.55

Beroepsgebondenheid

Uit het onderzoek blijkt dat 44% van de WAO-ers met een huidaandoening en 37,1 % van de WAO-ers met een luchtwegaandoening aangeeft dat de ziekte grotendeels of in belangrijke mate door het werk veroorzaakt is. De mate van beroepsgebondenheid hangt o.a. van de diagnose. Eczeem, met 38% de belangrijkste categorie huidaandoeningen onder WAO- instromers, is volgens een groot deel van de respondenten (67%) veroorzaakt door het werk. Huidkanker veroorzaakt 14% van de WAO instroom, en wordt maar door 8,7% van de instromers geweten aan het werk. Bij de luchtwegaandoeningen valt vooral op dat COPD de grootste instroom veroorzaakt (37%). Volgens respondenten is het in 37% van de gevallen door het werk veroorzaakt. Longkanker leidt tot 15% van de instroom wegens luchtwegaandoeningen; het percentage beroepsgebondenheid is niet bekend. Astma (10% van de instroom wegens luchtwegaandoeningen) is in bijna de helft (46%) van de gevallen volgens respondenten beroepsgebonden.



Bedrijfstakken

In bepaalde bedrijfstakken ligt het % beroepsgebonden huid en/of luchtwegaandoeningen zelfs veel hoger dan in de gehele beroepsbevolking. Voor huidaandoeningen geldt dit met name voor het agrarisch bedrijf (82% geeft aan dat de huidaandoening door het werk is veroorzaakt), bakkerijen (78%) en gezondheidszorg (62%). Voor luchtwegaandoeningen gaat het met name om het agrarische bedrijf (64%, metaalindustrie(49%), garagebedrijven (65%), textielindustrie(69%) de afbouwsector (58%) en slagerijen (71%).

Blootstelling

Huid- en luchtwegaandoeningen kunnen worden veroorzaakt door blootstelling aan gezondheidsschadelijke stoffen op het werk. Met betrekking tot huidaandoeningen heeft 78% van de respondenten aangegeven dat ze in hun werk werden blootgesteld aan één of meer stoffen of producten die kunnen bijdragen aan het ontstaan of verergeren van huidaandoeningen.

Het gaat daarbij vooral om blootstelling aan:

- water (44%);
- huishoudelijke en industriële schoonmaakmiddelen (35%, resp. 30%);
- kunststoffen en plastics (25%);
- detergentia en zepen (24%) en
- rubber en latex (23%).

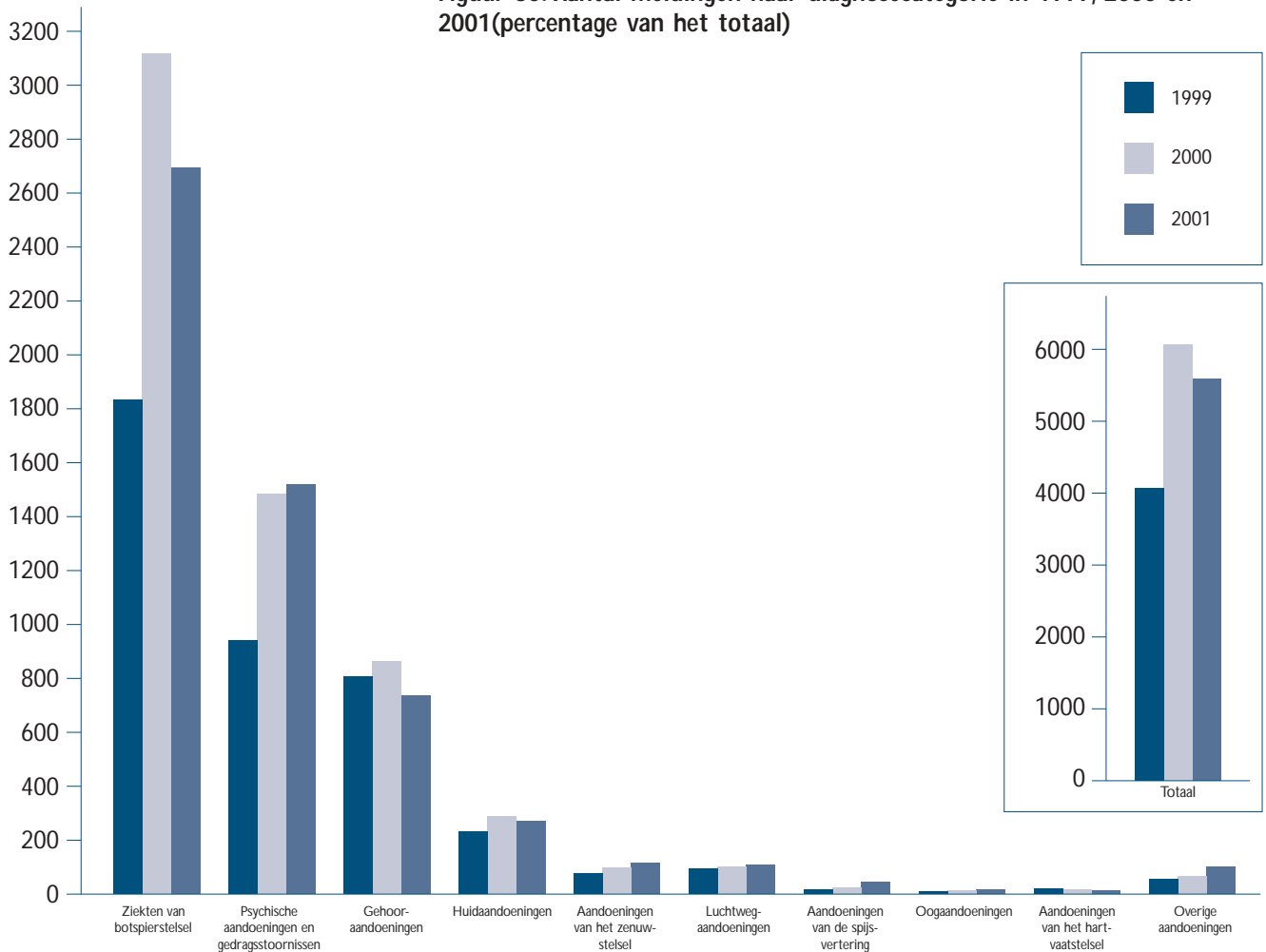
Met betrekking tot luchtwegaandoeningen heeft 51 % van de respondenten aangegeven dat zij werden blootgesteld aan één of meer prikkelende stoffen zoals gassen, dampen, rook, vernevelingen, stof en vezels. De stoffen waaraan zij relatief vaak werden blootgesteld, zijn, naast "overige producten en stoffen" (18%):

- uitlaatgassen en brandstoffen (13%);
- lasdamp en -rook (12%);
- oplosmiddelen en verven (12%);
- ammonia (12%);
- ontvettingsmiddelen voor metaal en textiel (11%);
- chloor (10%) en
- verven (10%).

2.2 Beroepsziekten

Ongunstige arbeidsomstandigheden, waarbij werknemers bijvoorbeeld worden blootgesteld aan de hiervoor besproken arbeidsrisico's, kunnen ziekten veroorzaken. Als een ziekte het gevolg is van blootstelling die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden, is er sprake van een beroepsziekte. Indien een bedrijfsarts van een Arbodienst vaststelt dat een werknemer lijdt aan een ziekte die door het werk is veroorzaakt, is hij verplicht dit te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het NCvB bouwt op die manier een bestand op dat inzicht kan geven in hoe vaak beroepsziekten voorkomen en in welke bedrijfstakken, om welke ziekten het gaat en waar ze door worden veroorzaakt. Deze informatie is van groot belang om aan preventie van het ontstaan van beroepsziekten te kunnen doen. Ook het optreden van mogelijk nieuwe beroepsziekten kan zo in een vroeg stadium worden gesignaleerd. De hier geschetste gegevens zijn ontleend aan het NCvB Signaleringsrapport 2002.

Figuur 30. Aantal meldingen naar diagnosecategorie in 1999, 2000 en 2001 (percentage van het totaal)

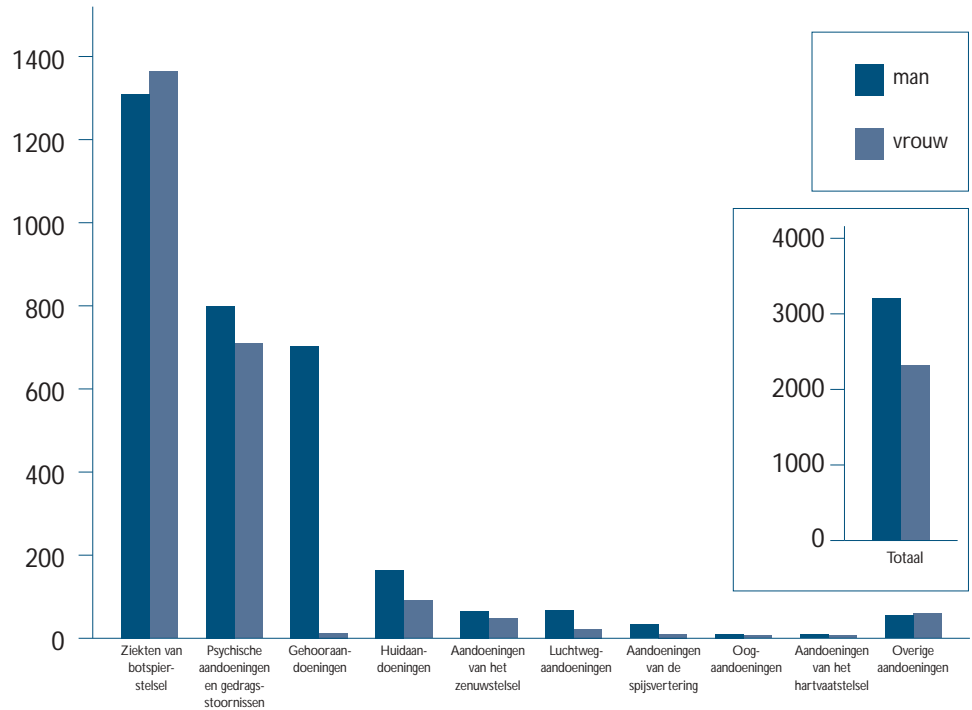


In 2001 zijn in totaal 5593 meldingen door bedrijfsartsen gedaan, dit is een afname van 7,8 % vergeleken met vorig jaar. Op basis van eerdere schattingen, en op basis van extrapolatie van de cijfers van de best meldende arbodiensten, zouden tenminste 20.000 nieuwe beroepsziektengevallen per jaar verwacht worden. Dit betekent dat nog veel gevallen van beroepsziekten niet gemeld worden. Door deze onderregistratie moeten de cijfers met enige voorzichtigheid worden uitgelegd.

Ziekten van het botspierstelsel, ook wel genoemd ziekten van het houdings- en bewegingsapparaat, voeren de lijst met beroepsziekten aan, evenals in 1999 en 2000. Het gaat hier voor meer dan 95% om meldingen van aandoeningen van de bovenste ledematen, met name RSI. Het relatieve aandeel van ziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat in het totaal van de meldingen is wel iets afgenomen. Op de tweede plaats komen de beroepsgebonden psychische aandoeningen, in 2001 oorzaak van 27,1 % van de meldingen. Dit zijn met name gevallen van overspannenheid (59% van de psychische aandoeningen) en burn-out (23%). Het aandeel psychische aandoeningen in het totaal aantal meldingen vertoont een stijgende lijn sinds 1999. Gehooraandoeningen, de derde meest gemelde beroepsziekte, nemen sinds 1999 iets in aandeel af, al zijn ze nog steeds goed voor 13 % van de meldingen.

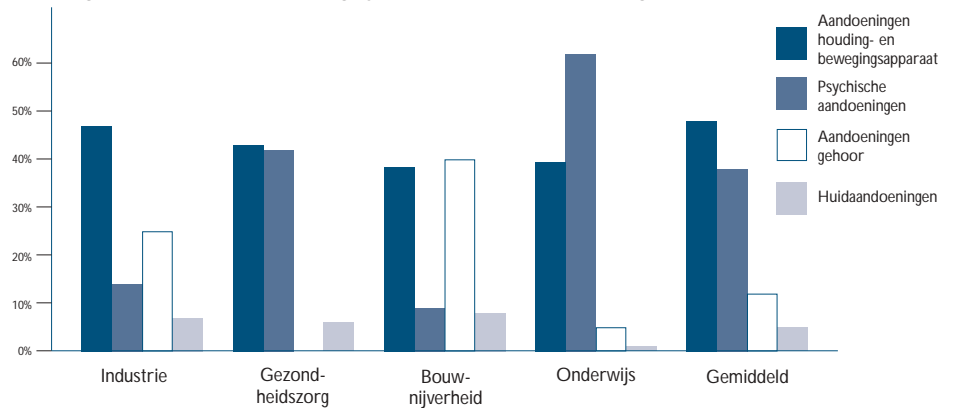
Bepaalde beroepsziekten komen bij mannen vaker voor dan bij vrouwen (of omgekeerd). Het grootste verschil hierin is te zien bij gehooraandoeningen als gevolg van het beroep die vrijwel alleen mannen lijken te treffen. Ziekten van botspierstelsel komen vaker voor bij vrouwen dan bij mannen. Ook psychische aandoeningen maken een groter deel van de meldingen uit bij vrouwen dan bij mannen, maar absoluut gezien zijn er meer mannen die met een psychische beroepsaandoening worden gemeld.

Figuur 31. Aantal meldingen naar diagnosecategoriën en geslacht in 2001



Beroepsziekten kunnen in elke branche voorkomen, maar de aard van de ziekten is per branche verschillend. Wanneer per branche het totale aandeel van verschillende beroepsziekten in het totaal van de meldingen wordt uitgezet, komen verschillen tussen branches het duidelijkst naar voren (zie figuur 32). Daarin is te zien hoe de 4 meest gemelde beroepsziekten voorkomen in de industrie, gezondheidszorg, de bouw en het onderwijs.

Figuur 32. De vier belangrijkste beroepsziektecategoriën naar sector, 2001





Voor de meest voorkomende beroepsziekten zal kort worden aangegeven in welke branches ze het meest optreden. De cijfers worden daarbij uitgedrukt in aantal meldingen per 100.000 werkenden om vergelijking tussen branches mogelijk te maken. Overigens zijn er twee mogelijke verklaringen voor een hoge score aan meldingen binnen een branche. Het kan gaan om een branche waarin veel beroepsziekten optreden. Het kan echter ook gaan om een branche waarin relatief veel aandacht is voor de melding van beroepsziekten, bijvoorbeeld door een betere arbozorg. Pas als er geen sprake meer zal zijn van substantiële onderregistratie, zal deze laatste verklaring haar geldigheid verliezen.

Voor de aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat staat de verdeling in figuur 33. Het aantal meldingen van aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat is verreweg het hoogste in de industrie.

Figuur 33 Sectoren waar relatief veel aandoeningen van houding- en bewegingsapparaat worden gemeld

Meldingen per 100.000	2000	2001
Industrie	69	64
Vervoer, opslag en communicatie	50	46
Zakelijke dienstverlening	61	44
Openbaar bestuur, overheidsdiensten	40	43
Bouwnijverheid	58	39
Gezondheids- en welzijnszorg	37	35
Financiële instellingen	52	35
Overige sectoren	31	26
Totaal	46	39

Voor de psychische aandoeningen staat de verdeling in figuur 34. Het aantal gemelde psychische aandoeningen is, evenals vorig jaar, het hoogste in het onderwijs. Ook in de sector Vervoer, opslag en communicatie en in de gezondheids- en welzijnszorg komen beroepsgebonden psychische aandoeningen veel voor. In het openbaar bestuur, ook een sector met een verhoogd aantal psychische beroepsziekten, tekent zich een daling van het aantal meldingen af.

Figuur 34 Sectoren waar relatief veel psychische aandoeningen worden gemeld

Meldingen per 100.000	2000	2001
Onderwijs	47	49
Vervoer, opslag en communicatie	38	41
Gezondheids- en welzijnszorg	32	34
Openbaar bestuur	35	31
Industrie	19	19
Overige sectoren	12	13
Totaal	22	22

Beroepslethorendheid komt het meest voor in de bouw (41 meldingen per 100.000 werkenden) en de industrie (33 per 100.000). Er is sprake van een opvallende afname: vorig jaar waren er voor de bouw 62 en voor de industrie 42 meldingen per 100.000 werkenden.

Een deel van deze afname kan verklaard worden uit een toename in deze branches van het aantal zelfstandigen. Beroepseczeem wordt ook het meest gemeld in industrie (8,2 per 100.000 werkenden) en bouw (6,1). De gezondheidszorg laat, vergeleken met vorig jaar, een duidelijke daling zien (van 5,2 naar 3,8 meldingen per 100.000 werkenden).

Als de cijfers van de beroepshuidaandoeningen worden vergeleken met de beroepsziektemeldingen bij het speciaal daartoe ingestelde peilstation, treden duidelijke verschillen op. Deze illustreren hoeveel onderregistratie er nog optreedt bij de meldingen door bedrijfsartsen, tenminste voor deze categorie beroepsziekten. Bij het peilstation - gebaseerd op gegevens van ruim 20 dermatologen die in hun praktijk bijhouden hoeveel patiënten met een beroepsziekte zij tegenkomen - zijn in het jaar 2001 1132 beroepshuidaandoeningen gemeld, tegen 270 bij de registratie van het NCvB. Kappers, verpleegkundigen en schoonmakers voeren daarbij de beroepen top 10 aan, met respectievelijk 8,3%, 5,5% en 5,2 % van de meldingen.

2.3 Arbeidsongevallen

Om arbeidsongevallen zoveel mogelijk te voorkomen is het van belang lering te trekken uit de verschillende situaties die tot een ongeval hebben geleid. Daarbij is informatie over omvang, aard en oorzaak van arbeidsongevallen van groot belang. SZW heeft de afgelopen jaren haar informatiebronnen voor arbeidsongevallen uitgebreid. Naast de Arbeidsinspectie zijn het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) en Stichting Consument en Veiligheid belangrijke informatieleveranciers.

Door het CBS zijn werknemers bevestigd over of zij in het voorafgaande jaar een ongeval tijdens het werk gehad hebben. Het gaat hier om alle typen ongevallen. Het betreft dus zowel ongevallen die wel, als ongevallen die geen letsel veroorzaakt hebben. Ongevallen ten gevolge van woon-werkverkeer zijn hier niet in opgenomen. Ook is naar de gevolgen in termen van verzuim gevraagd. Ruim de helft van het aantal ongevallen heeft tot verzuim geleid.

Figuur 35 Aantal arbeidsongevallen en verzuimduur

	2000	2001
aantal ongevallen	158.000	154.000
- waarvan met letsel	133.000	128.000
- waarvan met verzuim	89.000	81.000
- waarvan met meer dan drie dagen verzuim	72.000	62.000
- waarvan langer dan een maand verzuim	24.000	20.000
Bron: SZW op basis van bewerking CBS gegevens		

In 2001 is 2,4% van de werknemers een arbeidsongeval overkomen. In 2000 was dit nog 2,6%. Bouw en industrie zijn de voornaamste risicosectoren. Mannen lopen nog steeds een veel grotere kans op een arbeidsongeval dan vrouwen: 3,1% bij mannen tegen 1,5% bij de vrouwen. Wel is er, vergeleken met vorig jaar, een daling van het aantal ongevallen bij mannen waar te nemen en een stijging

van het aantal ongevallen bij vrouwen. In 2000 lagen de percentages voor mannen en vrouwen respectievelijk op 3,5% en 1,3%. Hoewel het merendeel van het aantal ongevallen in grote bedrijven voorkomt (52%), blijkt de relatieve kans op een ongeval in middelgrote bedrijven groter te zijn. Daarnaast blijkt dat in deze middelgrote bedrijven deze kans in 2001 juist is toegenomen, terwijl die voor de kleine en grote bedrijven is afgenomen ten opzichte van 2000.

Figuur 36 Percentage arbeidsongevallen naar bedrijfsgrootte

	2000	2001
< 10 werknemers	2,9	2,7
10-100 werknemers	3,0	3,2
> 100 werknemers	2,5	2,1
Totaal	2,6	2,4

Bron: SZW op basis van bewerking CBS gegevens

Arbeidsongevallen bij de Spoedeisende Hulp

Bij circa 80 tot 85% van de arbeidsongevallen is sprake van letsel. Het merendeel van de personen met letsel komt terecht bij de Spoedeisende Hulpdiensten in ziekenhuizen. Stichting Consument en Veiligheid verzamelt hierover informatie in het Letsel Informatie Systeem, waarbij de arbeidsongevallen afzonderlijk worden onderscheiden. In 2000⁵ is een afname te zien van het aantal arbeidsongevallen dat bij de Spoedeisende Hulp terechtkomt (geschat totaal 110.000 ongevallen in 2000 ten opzichte van 120.000 arbeidsongevallen in 1999). De incidentie per 1000 werkzame personen lijkt ook een dalende trend te vertonen. Deze cijfers moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd, omdat er sprake is van grote onzekerheidsmarges.

Figuur 37 Arbeidsongevallen geregistreerd bij Spoedeisende Hulpdiensten in ziekenhuizen

Jaar	Aantal	Incidentie per 1000 werkzame personen
1997	110.000	18
1998	120.000	18
1999	120.000	17
2000	110.000	16

Bron: Letsel Informatie Systeem 1997-2000, Stichting Consument en Veiligheid

De incidentie van arbeidsongevallen in de horeca is erg hoog (37 bij de mannen en 19 bij de vrouwen). Dit beeld is niet terug te vinden bij de dodelijke ongevallen (zie verderop). Uit nadere bestudering van de cijfers blijkt dat met name in de horeca het aantal ongevallen minder ernstig van aard is (veel oppervlakkige snijwonden) die poliklinisch behandeld worden (dit geldt voor 51% van het aantal ongevallen uit de horeca, terwijl dit gemiddeld op 43% ligt). Ook blijkt dat werknemers in de horeca de Eerste Hulp in de avond en nacht⁶ frequenter te bezoeken dan werkende uit andere sectoren. Dit komt door het regelmatig werken in de avonduren in de horeca, wanneer de toegang tot huisartsen beperkt is. Dit vertekent enigszins het beeld. Daarnaast is de incidentie van arbeidsongevallen in de bouw en industrie (blijvend) hoog.

⁵ Over 2001 zijn nog geen gegevens beschikbaar.

⁶ Bij uitsplitsing naar dagdeel blijkt 58% van het aantal ongevallen binnen de horeca 's nachts of 's avonds naar de Eerste Hulp te gaan, terwijl dit gemiddeld op 12% ligt.



Figuur 38 Arbeidsongevallen met letsel per sector (incidentie per 1.000 werkzame personen) in 2000

	Mannen	Vrouwen
Bouw	31	3
Handel	15	6
Overige industrie	17	4
Metaalindustrie	26	7
Vervoer en post	17	5
Horeca	37	19
Overig	8	3
Totaal	22	6

Bron: Letsel Informatie Systeem 2000, Stichting Consument en Veiligheid

Ernstige en dodelijke ongevallen zoals gemeld bij de Arbeidsinspectie

Wanneer er een ernstig ongeval heeft plaatsgevonden moet dit conform de Arbo-wet bij de Arbeidsinspectie gemeld worden⁷. Het gaat hier om ongevallen met blijvend letsel of ziekenhuisopname binnen 24-uur. Verkeersongevallen die tijdens de arbeid plaatsvinden komen echter niet in deze cijfers voor. In 2001 zijn er 2.559 ongevalmeldingen afgehandeld. Dit zijn er 137 minder dan in 2000 (2.696 ongevalmeldingen).

Veel voorkomende oorzaken voor ernstige ongevallen zijn vallen en bekneld raken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het vallen van steigers of beknelling tussen een machine. Deze risico's vind je voornamelijk in de bouw en industrie terug. In de bouw heeft 60% van alle ongevallen te maken met valgevaar. In de industrie is bekneld raken met 45% een belangrijke oorzaak voor letsel.

De dodelijke ongevallen die bij de Arbeidsinspectie moeten worden gemeld zijn weergegeven in figuur 40. Daarin wordt een overzicht gegeven van het aantal dodelijke arbeidsongevallen sinds 1997 zoals die bij de Arbeidsinspectie gemeld zijn. In 2001 hebben er 83 ongevallen plaatsgevonden met 84 dodelijke slachtoffers tot gevolg. Dit betekent een daling in 2001 van 18% ten opzichte van 2000. Sectoren waar relatief veel dodelijke arbeidsongevallen gebeuren:

- Bouw (30% van het aantal dodelijke arbeidsongevallen)
- Industrie (21%)
- Vervoer, opslag, communicatie (15%)

Figuur 39 Dodelijke arbeidsongevallen gemeld bij de Arbeidsinspectie

	Man	Vrouw	Totaal
1997	107	1	108
1998	84	4	88
1999	95	3	98
2000	97	4	101
2001	81	2	83

⁷ Deze ongevallen worden waarschijnlijk ook binnen het LIS geregistreerd. In het LIS worden daarnaast ook poliklinische behandelingen geregistreerd.

De kosten van een arbeidsongeval

Arbeidsongevallen veroorzaken in de eerste plaats veel persoonlijk leed. Figuur 35 geeft al aan dat veel ongevallen ook tot verzuim leiden en dus aanzienlijke kosten met zich meebrengen. Naast de kosten voor het bedrijf, zoals productieverlies, verlies van deskundigheid en andere mogelijke indirecte kosten als kosten voor vervanging, motivatieverlies etc., zijn er ook maatschappelijke kosten. Hieronder vallen onder andere de directe medische kosten van een arbeidsongeval. Dit wordt, per sector, in onderstaande tabel weergegeven. Uit de tabel blijkt ondermeer dat in de land- en tuinbouw de kosten per patiënt het hoogste zijn (750 euro per patiënt). Dit wordt veroorzaakt doordat de ongevallen die in deze sector gebeuren relatief vrij ernstig zijn. Daarnaast is de bouw de sector waar de totale kosten het hoogst zijn (6,7 miljoen euro).

Jaarlijks aantal SEH (Spoedeisende Hulp)-behandelingen na een arbeidsongeval, direct medische kosten per patiënt en totale direct medische kosten naar bedrijfstak.

	Aantal SEH-behandelingen	Kosten per patiënt in euro's	Totale kosten in miljoenen euro's
Bouw	15.000	460	6,7
Detail-/groothandel en reparatie consumentenartikelen	12.000	380	4,5
Metaalindustrie	9.300	300	2,8
Vervoer en post	6.900	490	3,4
Horeca	5.500	310	1,7
Voeding – en genotsmiddelenindustrie	4.000	370	1,5
Gezondheid-en welzijnzorg	3.900	280	1,1
Land- en tuinbouw	3.400	750	2,5
Hout- en meubelindustrie	2.300	450	1,0
Onderwijs	870	520	0,5
Overig gespecificeerd	13.000	400	5,2
Onbekend	39.000	420	16
Totaal	120.000	410	47

Bron: Kerncijfers ongevallen 1998-2000, Stichting Consument en Veiligheid

Inschatting risico arbeidsuitval

In het derde Europese Onderzoek van de Europese Stichting ter bevordering van levens- en arbeidsomstandigheden uit 2000 naar de arbeidssituatie van werknemers in de Europese unie zijn een aantal vragen gesteld over de risico's van het werk voor de gezondheid van de werknemer. Het betreft ondermeer de vraag in hoeverre het werk een gevaar voor de gezondheid of veiligheid betekent. 23,2% van de werknemers in Nederland geeft aan dat het werk een gevaar voor hun gezondheid of veiligheid vormt. In vergelijking met andere lidstaten blijken werknemers in Nederland minder vaak hun werk te ervaren als een gevaar voor de gezondheid of veiligheid. Het gemiddelde in de EU bedraagt 27,6%. In Griekenland (45,8%), Portugal (40,7%) en Spanje (36,5%) maken de werknemers zich de meeste zorgen, en in Zweden (4,5%) het minst.

Ook wordt in dit onderzoek gevraagd naar of men het werk heeft verzuimd over de laatste 12 maanden als gevolg van gezondheidsproblemen door arbeid. 17,2% van de werknemers in Nederland geeft aan dat men heeft verzuimd over de laatste 12 maanden als gevolg van gezondheidsproblemen door arbeid. In vergelijking met andere lidstaten verzuimen werknemers in Nederland relatief vaak als gevolg van gezondheidsproblemen die veroorzaakt zijn door het werk. Het gemiddelde in de EU bedraagt 8,8%. Ook in Finland (17,3%) geven werknemers relatief vaak aan hierdoor te hebben verzuimd. In Griekenland (4,6%), Ierland (5,3%) en Italië (5,7%) is dat relatief laag. Verder wordt nog gevraagd in hoeverre men verwacht in staat te zijn het huidige beroep uit te oefenen als men 60 jaar is. 59,9% van de werknemers in Nederland geeft aan te verwachten op het 60ste levensjaar nog in staat te zijn het huidige beroep uit te oefenen. In vergelijking met andere lidstaten geven werknemers in Nederland relatief vaak aan te verwachten op het 60ste levensjaar nog in staat te zijn het huidige beroep nog te kunnen uitoefenen. In het Verenigd Koninkrijk (59,1%) en Oostenrijk (58,6%) scoren werknemers ook relatief hoog op deze vraag. Het gemiddelde in de EU bedraagt 53,8%. In Frankrijk (39,6%), Portugal (40,5%) en Griekenland (45,5%) wordt deze vraag relatief vaak ontkennend beantwoord.

	Vormt uw werk een gevaar voor uw gezondheid of veiligheid? Antwoordcategorie 'Ja'	Heeft u uw werk verzuimd over de laatste 12 maanden als gevolg van gezondheidsproblemen door uw arbeid? Antwoordcategorie: 'Ja, 1 of meer dagen'	Verwacht u in staat te zijn om uw huidige beroep uit te oefenen als uw 60 jaar bent? Antwoordcategorie 'Ja'
België	25,8	9,2	48,1
Denemarken	22,6	9,0	62,2
Duitsland	21,8	10,8	57,2
Griekenland	45,8	4,6	45,5
Italië	24,1	5,7	57,4
Spanje	36,5	6,5	54,2
Frankrijk	28,8	7,8	39,6
Ierland	21,6	5,3	53,8
Luxemburg	28,7	10,3	50,5
Nederland	23,2	17,2	59,9
Portugal	40,7	4,3	40,5
Verenigd Koninkrijk	27,7	7,8	59,1
Finland	24,5	17,3	55,4
Zweden	4,5	13,2	52,9
Oostenrijk	21,2	11,8	58,6
EU gemiddeld	27,6	8,8	53,8

2.4 Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

Een klein deel van de bedrijven in Nederland heeft te maken met een (geringe) kans op grote calamiteiten. Bij een brand of explosie kunnen dan ongecontroleerd gevaarlijke stoffen vrijkomen. De veelal uit Europa afkomstige regelgeving is strenger naarmate het risico hoger is.



Ongeveer 15.000 bedrijven in Nederland hebben een dermate hoeveelheid aan gevaarlijke stoffen in hun bedrijf dat alleen een streng veiligheidsbeleid de risico's voor werknemers binnen de perken kan houden. Daarnaast kan bij een aantal van deze bedrijven een zwaar ongeval ook gevolgen voor de directe omgeving van het bedrijf hebben. Deze 'majeure risico's' worden gekenmerkt door een kleine kans van optreden, maar als zich een incident voordoet, hebben de gevolgen vaak grote impact op de maatschappij. Eind 2001 vielen in Nederland 132 bedrijven in de zwaarste risicocategorie. Deze bedrijven komen vooral voor in de chemische en petrochemische industrie en bij opslag van chemicaliën. Voor die bedrijven gelden strenge regels, waaronder de verplichting om de veiligheidsmaatregelen vast te leggen in een arbeidsveiligheidsrapport, dat ter toetsing moet worden aangeboden aan de Arbeidsinspectie. In het arbeidsveiligheidsrapport wordt ook aandacht besteed aan de risico's voor bedrijven in de directe omgeving. In totaal zijn er 250 bedrijven die, vanwege de hoge risico's, een zogeheten veiligheidsbeheersysteem moeten hebben.

De recente rampen in Enschede en ook Volendam hebben geleerd dat de onduidelijke verantwoordelijkheidsstructuur en het complexe stelsel van regels op het terrein van arbeids- en publieksveiligheid, gecombineerd met een gebrekkige handhaving, een juiste naleving belemmert.

De verantwoordelijkheidsstructuur ten aanzien van veiligheid wordt opnieuw tegen het licht gehouden.

Bij de preventie van zware ongevallen speelt het leren van lessen uit het verleden een grote rol. 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 450 incidenten in het systeem opgenomen. Hiervan zijn 24 incidenten uit Nederland afkomstig. Jaarlijks worden vanuit de lidstaten zo'n 30 zware ongevallen gemeld. Bij deze ongevallen zijn vaak veel slachtoffers te betreuren en wordt voor vele miljoenen euro's schade aangericht.

Figuur 40 Zware ongevallen in de lidstaten van de Europese Unie

Jaar	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000*
Aantal gerapporteerde incidenten	28	26	28	34	21	37	29	25	31	10
Aantal doden	13	33	21	14	4	8	3	8	3	25
Doden/incident	0,5	1,3	0,8	0,4	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	2,5
Aantal gewonden	169	129	86	165	114	236	88	74	21	531
Gewonden/incident	6,0	5,0	3,1	4,9	5,4	6,4	3,0	3,0	0,7	53,1
Kosten (miljoen Euro)	55	75	31	0,08	35	320	15	38	13	5,1
Kosten /incident (miljoen Euro)	2,0	2,9	1,1	0,002	1,7	8,6	0,5	1,5	0,4	0,5

Bron: Major Accident Reporting System (MARS), European Commission, DG-JRC, Institute for the Protection and Security of the Citizen (IPSC)

*: voor het jaar 2000 is waarschijnlijk sprake van onderrapportage, omdat mede vanwege de lange onderzoekstrajecten het enige tijd duurt voor de eindrapportages worden aangeleverd.

Naast informatie over ongevallen en bijna-ongevallen inventariseert de Europese Commissie ook de lokatie 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 6500 bedrijven aangemeld bij de Europese Commissie. Voortdurende analyse van zware ongevallen leidt tot het inzicht dat zware ongevallen niet voorkomen kunnen worden door het nemen van technische maatregelen alleen. De menselijke factor speelt in dit soort situaties een grote rol. 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. Dit inzicht heeft inmiddels geleid tot aanpassing van zowel de Europese als de Nederlandse wetgeving. Van bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen wordt geëist dat ze naast allerlei technische maatregelen ook een sluitend systeem van organisatorische maatregelen hebben. De Arbeidsinspectie zal de komende jaren veel aandacht besteden aan adequate naleving van deze voorschriften.

Om de risico's voor werknemers beter te kunnen voorspellen, wordt ook een kwantitatief risicomodel ontwikkeld. Daarmee wordt het beter mogelijk om veiligheid en gezondheid mee te wegen bij de maatregelen die worden genomen. Daarnaast kan de veiligheid van werknemers beter worden meegewogen bij besluitvorming over de vestigingsplaats van bedrijven of bij belangrijke infrastructurele beslissingen zoals over (vaar)wegen, tunnels en vliegvelden.





3. De maatregelen

3.1 Risico-inventarisatie en evaluatie, het plan van aanpak en werknemersparticipatie

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat werkgevers ten behoeve van het voeren van een effectief arbeidsomstandighedenbeleid in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vastleggen welke arbeidsrisico's zich in het bedrijf kunnen 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 Arbeidsomstandighedenwet bepaalt voorts 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 aanpak¹.

De risico-inventarisatie en evaluatie

In totaal blijkt 62% van de bedrijven te beschikken over een door een arbodienst getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie. Dit percentage wordt voornamelijk bepaald door de bedrijven met minder dan 10 werknemers, die bijna 80% uitmaken van het totale bedrijvenbestand. In deze grootteklasse is in 57% van de bedrijven een RI&E aanwezig. In bedrijven met meer dan 100 werknemers daarentegen, heeft 92% een RI&E. In 12% van de bedrijven is een (nog) niet getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig.

Figuur 41 Risico-inventarisatie en -evaluatie in 2001 (naar grootteklasse)

Aantal werknemers	% bedrijven met een getoetste RI&E	% bedrijven met een (nog) niet getoetste RI&E	totaal: % bedrijven met een RI&E (kolom 2 + 3)
Minder dan 10	57%	13%	70%
10 - 100	80%	8%	88%
100 of meer	92%	2%	94%
Totaal	62%	12%	74%

¹ Ministerie van SZW, Arbeidsomstandighedenwet, wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998), Staatsblad 1999, 184.

Tussen 1998 en 2000 is het percentage bedrijven met een getoetste RI&E gestaag gegroeid. In 2001 is er daarentegen sprake van een opmerkelijke stijging van het percentage ten opzichte van 2000. Dit doet zich voor bij alle grootteklassen.

Figuur 42 illustreert deze ontwikkelingen. Overigens wordt pas vanaf 2000 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.

Figuur 42 Ontwikkelingen in het percentage bedrijven met een getoetste RI&E (naar grootteklasse)

Aantal werknemers	1998	1999	2000	2001
Minder dan 10	32%	35%	41%	57%
10 - 100	61%	66%	64%	80%
100 of meer	89%	84%	81%	92%
Totaal	38%	42%	46%	62%

Het Plan van Aanpak

In 82% van de bedrijven die beschikken over een (al dan niet getoetste) RI&E is tevens een op schrift gesteld plan van aanpak aanwezig. 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 aanpak². In figuur 43 wordt dit percentage uitgesplitst naar grootteklasse.

Figuur 43 Plan van aanpak (naar grootteklasse)

Aantal werknemers	% bedrijven met een plan van aanpak
Minder dan 10	57%
10 - 100	72%
100 of meer	87%
Totaal	60%

Voor wat betreft de ontwikkelingen in het percentage bedrijven met een Plan van Aanpak geldt een vergelijkbare conclusie als voor de tendens die is geconstateerd in het percentage bedrijven met een getoetste RI&E: een gematigde groei tussen 1998 en 2000 en een forse toename in 2001 ten opzichte van 2000. Figuur 44 illustreert dit.

Figuur 44 Percentage bedrijven met plan van aanpak.

	% bedrijven met plan van aanpak
1998	29%
1999	34%
2000	39%
2001	60%

De betrokkenheid van werknemers bij RI&E en Plan van Aanpak

De betrokkenheid van de werknemers bij de totstandkoming van beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden kan onder andere blijken uit de mate waarin werknemers een rol spelen bij het inventariseren van de risico's in het bedrijf. In 53% van alle bedrijven met een RI&E zijn de werknemers of de werknemers-vertegenwoordiging, betrokken geweest bij de totstandkoming van de RI&E. In 2000 was dit 38%.

² Ook een deel van de bedrijven met een (nog) niet getoetste RI&E heeft een plan van aanpak.

Figuur 45 Betrokkenheid werknemers(-vertegenwoordiging) bij de RI&E

Aantal werknemers	% bedrijven dat de werknemers (-vertegenwoordiging) betreft bij de inventarisatie van de risico's ³
minder dan 10	51%
10 - 100	58%
100 of meer	76%
Totaal	53%

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat werkgevers een afschrift van de risico-inventarisatie en -evaluatie dienen te zenden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan aan de belanghebbende werknemers. Dit blijkt in 31% van de bedrijven met een RI&E het geval. In 2000 was dit 41%. In 74% van alle bedrijven met een RI&E zijn de werknemers ingelicht over de wijze waarop van de RI&E kennis kan worden genomen.

Ook is in de Arbeidsomstandighedenwet vastgelegd dat over de uitvoering van het Plan van Aanpak jaarlijks gerapporteerd moet worden. Vooraf dient hierover overleg gevoerd te worden met de medezeggenschapsraad of - bij het ontbreken daarvan - met de belanghebbende werknemers. In dit kader is nagegaan in welke mate bedrijven overleg hebben gepleegd met de werknemers(-vertegenwoordiging) over de uitvoering van het plan van aanpak. Van alle bedrijven met een plan van aanpak blijkt dat 65% over de uitvoering van het plan overlegd. In 2000 was dit 66%.

Figuur 46 Overleg met werknemers(-vertegenwoordiging) over de uitvoering van het Plan van Aanpak

Aantal werknemers	% bedrijven dat met de werknemers overlegd heeft over de uitvoering van het plan van aanpak ⁴
minder dan 10	61%
10 - 100	75%
100 of meer	89%
Totaal	65%

Volledigheid en kwaliteit van Risico Inventarisatie en Evaluatie

Arbeidsinspecteurs hebben ook vastgesteld welke risico's zich bij de bezochte bedrijven voordoen. Indien het bedrijf beschikt over een RI&E is nagegaan of in deze de betreffende risico's ook onderkend zijn. De resultaten zijn in tabelvorm weergegeven. Het lijkt erop of algemeen bekende risico's de meeste aandacht krijgen in RI&E's.

³ Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een RI&E.



Figuur 47 Risico's in RI&E als percentage van bedrijven met RI&E waar zich volgens inspecteurs risico's voordoen

Risicofactor	
Tillen	95 %
Statische lichaamshouding	65 %
Repetitief werk	53 %
Regelmatig beeldschermwerk	93 %
RSI	94 %
Psychische belasting	79 %
Schadelijk geluid	98 %
Organische oplosmiddelen	86 %
GFT-afval	36 %

Verder hebben de arbeidsinspecteurs ook een algemeen oordeel over de inhoud van de RI&E gegeven. Voor 68% 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.

Figuur 48 Maatwerk in de RI&E: verschillen tussen grootteklassen (N = 1374)

Grootteklasse	% bedrijven waarbij de inhoud van de RI&E is toegesneden op het bedrijf volgens de inspecteur
minder dan 10 werknemers	67%
10 t/m 99 werknemers	69%
100 of meer werknemers	76%
Totaal	68%

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 er geen sprake van een significant verschil. Voor de bedrijven met een Plan van Aanpak hebben de inspecteurs ten slotte aangegeven of zij de prioritering in het Plan van Aanpak adequaat vinden in het licht van de risico's die zij geconstateerd hebben. In 60% van de bedrijven met een plan van aanpak blijkt dit het geval te zijn. In 12% van de bedrijven zijn zij van oordeel dat de prioritering niet adequaat is. In de overige bedrijven is hier geen mening over afgegeven.

Figuur 49 Sectoren die relatief laag of hoog scoren wat betreft beschikbaarheid RI&E

	% bedrijven met een getoetste RI&E %	bedrijven met (nog) niet getoetste RI&E	totaal: % bedrijven met een RI&E
Sectoren die laag scoren wat betreft beschikbaarheid RI&E			
- horeca	53%	6%	59%
- vervoer, opslag en communicatie	60%	7%	67%
Sectoren die hoog scoren wat betreft beschikbaarheid RI&E			
- industrie en nutsbedrijven	70%	12%	82%
- gezondheidszorg	68%	15%	83%
Gemiddeld	62%	12%	74%

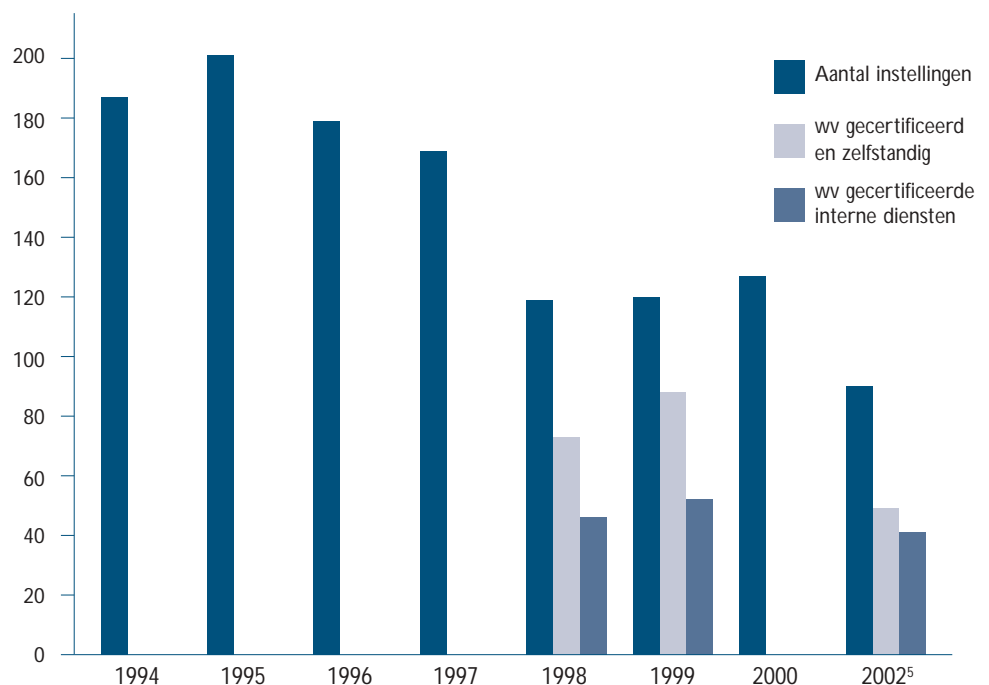
⁴ Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een plan van aanpak (N = 1166).

3.2 Arbodiensten en de inkoop van arbodienstverlening

Begin 2002 waren er 90 gecertificeerde arbodiensten in Nederland. Het betreft 41 zelfstandige externe arbodiensten, en 49 interne arbodiensten. De concentratietendens op de markt van arbodienstverlening heeft zich verder voortgezet. Waar in 1998 nog 119 arbodiensten bestonden, is dat inmiddels teruggelopen naar 90. Vijf grote combinaties van arbodiensten verzorgen vrijwel 90 procent van de werknemers.

De cijfers geven aan dat het geheel aan arbodiensten ondertussen een forse bedrijfstak is geworden qua werkgelegenheid. Het personeelsbestand van arbodiensten betreft ruim 9400 bezette volledige arbeidsplaatsen in 2000. Het aandeel bedrijfsartsen in het personeelsbestand is in de loop der jaren iets gedaald, tot iets minder dan een kwart. Verder zijn er medewerkers voor overige medische en paramedische (hulp)taken, en verzuimrapporteurs voor huisbezoek bij verzuim. De totale inzet op (para)medisch terrein en voor verzuimrapportage omvat met 47 procent bijna de helft van het personeelsbestand. Het aandeel van overige specifieke disciplines in arbo-advisering is 15 procent. Het aandeel van administratief en overig personeel is 38 procent. Arbodiensten verschillen in de mate waarin zij zich tegenover hun klanten profileren met inzet van medisch personeel. Sommige diensten beschouwen het als een kwaliteitskenmerk om (eerste) contacten met klanten vooral te doen verzorgen door (bedrijfs)artsen; andere hechten meer aan profileren van een integraal pakket en/of vermijden van onnodige medische inzet.

Figuur 50 Ontwikkeling van het aantal (gecertificeerde) arbodiensten



⁵ Ministerie van SZW, overzichten gecertificeerde externe en interne arbodiensten, 22 januari 2002; anders dan in die overzichten zijn hier de 8 (certificaathoudende) regionale vestigingen van de Arbo Unie als één arbodienst geteld, en GAK en AMG als één, en de drie arbodiensten van Defensie (per krijgsmachtonderdeel) ook als één.

Figuur 51 Ontwikkeling in arbeidsplaatsen

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Aantal bezette arbeidsplaatsen (fte)	5421	6220	6899	7291	7905	8456	9424
bedrijfs- en overige artsen	1486	1661	1757	1846	1950	2023	2244
overige 3 verplichte kerndisciplines	369	556	645	695	745	776	832
arbo-adviseurs (arbeidsdeskundigen, ergonomen, bedrijfsmaatschappelijk werkers)	-	-	236	251	340	370	359
(para)medisch hulppersoneel	1286	1307	1283	1291	1320	1295	1650
verzuimrapporteurs	-	-	536	515	540	552	527
administratief personeel	1169	1381	1498	1785	2080	2419	2796

Bron: CBS-statistiek Arbodiensten en Arbo-adviesbureaus, 2001

In figuur 52 wordt een indicatie gegeven van wat werkgevers afnemen aan diensten van arbodiensten. Op basis van de geïnventariseerde contracten kan gezegd worden dat deze steeds vaker bestaat uit een 'basisvoorziening' of basiscontract waarnaast de werkgever naar behoefte producten in kan kopen. Dat verklaart op enkele punten de daling.

Figuur 52 Percentages werkgevers naar diensten in contract met arbodienst

Diensten in contract	1998	1999	2000	2001
Arbidsomstandighedenspreekuur	62%	69%	76%	67%
Verzuimbegeleiding	93%	97%	97%	99%
Toetsing van de ri&e	43%	49%	70%	63%
Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	30%	41%	42%	32%
Aanstellingskeuringen	-	-	9%	8%

Bron: Arbeidsinspectie, arbomonitor 2001; aanstellingskeuringen in 2000 voor het eerst gemeten.

Het bereiken en adequaat contracteren van 'kleine' werkgevers was en is voor arbodiensten geen eenvoudige opgave. Arbodiensten met verscheidene brancheorganisaties, die samen ongeveer een derde van de bedrijven bestrijken, hebben inmiddels circa 100 mantelovereenkomsten. Er ontstaan daarmee kennis en dienstenpakketten, die individuele bedrijven veel moeilijker kunnen organiseren. Veel ondernemers maken gebruik van de brancheorganisatie-initiatieven. Verder ontwikkelen zich ook regionale afspraken of mantelcontracten. Bijvoorbeeld op een bedrijventerrein met zo'n 20.000 werknemers werkten ondernemers samen in inkoop van kantoorartikelen. Aandacht voor kantoorergonomie verbreedde zich, ondermeer tot reïntegratie van uitgevallen werknemers bij andere werkgevers. Er staat nu een mantelcontract open met een arbodienst die een vestiging op het terrein opende.

Een andere recente ontwikkeling betreft die van prestatiecontracten. In een aantal gevallen hebben arbodiensten met klanten-werkgevers prestatie-indicatoren afgesproken waarop zij 'af te rekenen' zijn, soms ook letterlijk in de zin dat de klant betaalt conform het niveau van gerealiseerde service van de arbodienst.

Opvattingen van werkgevers over arbodiensten

Er zijn verschillende bronnen met gegevens over hoe werkgevers momenteel de arbodienst waarderen. Duidelijk is dat werkgevers niet vanzelfsprekend enthousiast zijn over de verplichting tot aansluiting bij een arbodienst. Zeker in de beginperiode was te verwachten dat de inzet van een arbodienst voornamelijk zou worden gezien als verplichting, waaraan vaak dus maar zo goedkoop mogelijk tegemoet moest worden gekomen. In 1998 zou nog ongeveer twee derde van de geënquêteerde werkgevers zeker of waarschijnlijk het contract verbreken indien de wettelijke verplichting tot aansluiting zou wegvallen. In 2001 is dat aandeel inmiddels fors gedaald, tot 36 procent, hetgeen op zich echter nog altijd substantieel is⁶. De branche organisatie van arbodiensten (BOA)⁷ signaleert daarentegen in 2001 ten opzichte van 1998 een verlaging van de waardering van 6,6 naar 6,3. Vermeldenswaard is dat werkgevers die een contract met een arbodienst hebben met resultaat- of prestatie-afhankelijke elementen erin wat positiever oordelen. Ook zijn grote werkgevers wat positiever dan kleinere werkgevers. In 1998 wilde volgens dit onderzoek 5 procent van de werkgevers van arbodienst veranderen, in 2001 was dat 13 procent.

Rapportcijfers werkgevers over aspecten van arbodiensten

	1998	2001
1. Deskundigheid bedrijfsarts	6,8	6,7
2. Mate van initiatief	6,5	5,8
3. Deskundigheid adviseur	-	6,5
4. Nakomen afspraken	7,2	6,6
5. Snelheid van handelen	7,1	6,4
6. Frequentie van contact	6,3	6,2
7. Bereikbaarheid adviseur	-	6,4
8. Administratieve afhandeling	6,9	6,5
9. Telefonische bereikbaarheid	7,3	6,6

Bron: Heliview, overgenomen in Arbo & Milieu, maart 2002

3.3 Vrijwillige certificatie in het bedrijf

Een belangrijk uitgangspunt in het arbobeleid is het bevorderen van zelfwerkzaamheid in bedrijven. Werkgevers en werknemers blijken in dit verband in toenemende mate het nut in te zien van zogenaamde arbo-certificaten. Bedrijven laten zich certificeren voor hun kwaliteitssysteem met betrekking tot arbozorg of arbeidshygiëne. Werkgevers vinden het belangrijk dat hun werknemers zijn opgeleid of gecertificeerd om hun werkzaamheden veilig te kunnen uitvoeren. Voor sommige werkzaamheden waarbij betrokkenen grote risico's lopen voor hun veiligheid en gezondheid heeft de overheid certificering van deskundigheid wettelijk verplicht gesteld. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld: machinisten van mobiele kranen en torenkranen, asbestslopers, duikers e.d.

⁶ Heliview, verzekeringsmonitor arbodiensten en ziekteverzuim 2000/2001.

⁷ BOA Marktonderzoek 2002.

Daarnaast is er een groot aantal werkzaamheden waarbij betrokkenen bepaalde risico's lopen, maar waar geen wettelijk verplichte certificering is voorgeschreven. In een aantal gevallen is in wetgeving vastgelegd dat betrokken werknemers deskundig moeten zijn (of opgeleid) om hun taak naar behoren uit te kunnen voeren (bijvoorbeeld bedrijfshulpverlening of het bedienen van mobiele transportwerktuigen). Het wordt aan het bedrijf zelf overgelaten op welke wijze zij deze deskundigheid willen organiseren. Ook kunnen bedrijven natuurlijk op eigen initiatief (zonder wettelijke bepaling) overgaan tot deskundigheidsbevordering van medewerkers. Dat kan via een systeem van certificatie van vakbekwaamheid onder toezicht van de Raad van Accreditatie. In dit proces van certificatie wordt de vakbekwaamheid van de deskundige regelmatig getoetst en gehercertificeerd aan de hand van vastgestelde eind- en toetstermen. Er zijn ook andere vormen van certificatie zonder inschakeling van de Raad van Accreditatie. Men kan bijvoorbeeld deskundige worden door te slagen voor een cursus die afgesloten wordt met een eenmalig diploma, certificaat of bekwaamheidsattest. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat ruim éénderde (37%) van de bedrijven positief heeft geantwoord op de vraag of er binnen het bedrijf vrijwillige arbocertificaten aanwezig zijn. Onderstaande figuur geeft aan welke arbocertificaten in bedrijven aanwezig zijn. In feite geeft figuur 53 een indruk van de bereidwilligheid van bedrijven om hun werknemers of hun arbozorgsysteem te professionaliseren.

Bij de certificaten in figuur 53 kan een onderscheid gemaakt worden tussen persoons- en systeemcertificaten. Een persoonscertificaat (bedrijfshulpverlener, heftruckchauffeur, elektromonteur, vakbekwaamheid basisveiligheid, bediener hoogwerkers of hijswerktuigen) wordt verkregen ten aanzien van de deskundigheid van bepaalde personen. Bij systeemcertificaten (VCA, ISO, hygiëne, arbozorgsysteem) wordt het kwaliteitssysteem van het bedrijf gecertificeerd.

Figuur 53 Overzicht van de diverse vrijwillige arbocertificaten aanwezig in bedrijven

Soort certificaat	% bedrijven ⁸
Vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener	82%
Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA)	25%
Vakbekwaamheid heftruckchauffeur	18%
Vakbekwaamheid elektromonteur	11%
Vakbekwaamheid basisveiligheid	11%
ISO-certificering	5%
Certificaat m.b.t. het werken met hoogwerkers of hijswerktuigen	2%
Certificaat op het gebied van hygiëne	2%
Certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem	2%
Anders	5%

Als er gekeken wordt naar de onderverdeling over sectoren dan blijkt de bouw er uit te springen. In 61% van de bouwbedrijven is er een of meer vrijwillige certificaten aanwezig. Dit percentage wordt voor een belangrijk deel bepaald door het certificaat VCA, welk certificaat voornamelijk in de bouw voorkomt. De industrie en bouw zijn sectoren waar relatief grote risico's aanwezig zijn (bijvoorbeeld vallen van hoogte). De percentages in bovenstaande figuur geven aan dat een groot aantal bedrijven in deze sectoren zich inspannen om de deskundigheid in hun bedrijf te vergroten. Certificering is voor werkgevers en werknemers dus een middel om de invulling van verschillende deskundigheden of systemen op een gestructureerde wijze vorm te geven en hiermee een bijdrage te leveren aan een veilige werkomgeving.

⁸ Voor het bepalen van de percentages wordt uitgegaan van alléén de bedrijven die beschikken over een vrijwillig arbocertificaat (N = 919).



Figuur 54 Onderverdeling Arbocertificaten naar sector

Sector	% bedrijven
Landbouw	45%
Industrie	53%
Bouwnijverheid	61%
Dienstverlening	33%
Totaal	37%

Figuur 55 laat zien dat het merendeel van de bedrijven van mening is dat een certificaat een positieve invloed heeft op de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf.

Figuur 55 Percentage bedrijven waarin de werkgever van mening is dat een certificaat een positieve invloed heeft op de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf

Certificaat	% bedrijven	N (aantal waarnemingen waarop het percentage gebaseerd is)
Vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener	83%	743
Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA)	96%	246
Vakbekwaamheid heftruckchauffeur	89%	381
Vakbekwaamheid elektromonteur	70%	152
Vakbekwaamheid basisveiligheid	85%	109
Certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem	96%	45

Bedrijfshulpverlening

Soms gaat er wel eens wat mis binnen organisaties, bijvoorbeeld een binnenbrandje of een valpartij. Dan is het goed dat er snel hulp ter plekke is om de schade zoveel mogelijk te voorkomen dan wel te beperken. Daarom is wettelijk vastgelegd dat binnen een organisatie de bedrijfshulpverlening (BHV) goed geregeld moet zijn. Bedrijfshulpverleners zijn belast met een aantal taken:

1. verlenen van eerste hulp bij ongevallen
2. het beperken en bestrijden van brand en het beperken en voorkomen van ongevallen
3. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de organisatie
4. het alarmeren van en het samenwerken met andere hulpverleningsorganisaties

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 82%⁹ van de bedrijven gekwalificeerde bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. De wijze waarop deze deskundigheid verkregen wordt varieert.

- In 72% van de bedrijven beschikken BHV-ers over diploma's / certificaten;
- In 63% van de bedrijven nemen BHV-ers deel aan een (herhalings-)cursus;
- In 25% van de bedrijven ontvangen BHV-ers op meer informele wijze instructies.

Niet alleen kennisvergaring is van belang, ook het oefenen van noodsituaties speelt een belangrijke rol binnen een goed georganiseerde BHV. Helaas wordt slechts in 9%¹⁰ van de bedrijven met enige regelmaat oefeningen gehouden, zoals

⁹ en ¹⁰ Arbomonitor 2001, Arbeidsinspectie



ontruiming. Inmiddels is aan de Tweede Kamer toegezegd dat er een wettelijke verplichting tot periodieke ontruiming zal komen. Aan dit wetsvoorstel wordt momenteel gewerkt. Het aantal bedrijven, waar de bedrijfshulpverlening geregeld is, blijft de laatste jaren stabiel. Sinds 1998 schommelt het percentage rond de 80%. In 2001 was in 77% van de bedrijven de bedrijfshulpverlening geregeld. Een onderverdeling naar grootteklasse van bedrijven laat het volgende zien: 75% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers hebben hun BHV geregeld, 85% in bedrijven met 10 tot 100 werknemers en 94% in bedrijven met 100 of meer werknemers. Over het algemeen gesproken doet 25% van de bedrijven nog niet aan BHV en de bedrijven die dat wel doen, doen dat veelal nog niet optimaal. De beleidsinspanningen om verbeteringen te laten plaatsvinden moeten dus hierop gericht zijn en op verdere optimalisering.

3.4 Financiële aftrekregeling voor arbo-investeringen (Farbo)

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 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 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. Het is de taak van SZW om de aanvragen vervolgens te voorzien 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". Het in dit kader relevante verschil met de profit-sector is dat instellingen in de non-profit sector over 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 2001 heeft de overheid 8559 verzoeken van werkgevers uit de marktsector ontvangen, die gebruik willen maken van de Farboregeling. In figuur 56 wordt de ontwikkeling van dit cijfer sinds 1998 weergegeven.

Figuur 56 Aantal meldingen in de profit-sector in het kader van de Farboregeling vanaf 1998

Boekjaar	Aantal meldingen	Procentuele stijging t.o.v. voorgaande boekjaar
1998	2206	-
1999	3823	73%
2000	6346	66%
2001	8559	35%

Geconcludeerd kan worden dat in absolute zin het aantal aanvragen vanuit de profit-sector sinds de introductie van de regeling voortdurend is toegenomen. Van de aanvragen die betrekking hebben op 2001, is bijna de helft afkomstig van ondernemers uit de landbouwsector (48%), gevolgd door de sector transport en communicatie (22%) en de industrie en nutsbedrijven (10%).

De arbeidsmiddelen waarvoor ondernemers een beroep kunnen doen op de Farboregeling zijn vastgelegd in een lijst die het ministerie van SZW jaarlijks actualiseert, de zogenaamde Arbolijst. Globaal gesproken zijn de middelen op deze lijst onder te verdelen in de categorieën arbeidsmiddelen ter reductie van fysieke belasting, blootstelling aan schadelijk geluid en aan gevaarlijke stoffen. De meeste aanvragen die ondernemers voor 2001 hebben ingediend, hebben betrekking op bedrijfsmiddelen die fysieke belasting verminderen. Figuur 57 geeft dit weer.

Figuur 57 Aantal meldingen onderverdeeld naar de arbeidsrisico's die met behulp van de investering gereduceerd moeten worden

Arbeidsrisico	Aantal meldingen	% meldingen ¹¹
Fysieke belasting	7481	87%
Gevaarlijke stoffen	877	10%
Schadelijk geluid	201	2%
Totaal	8559	100%

Naast een ruwe indeling in 3 categorieën kan ook een rubricering gemaakt worden van de meldingen naar bedrijfsmiddel. Een overzicht van de bedrijfsmiddelen waarop de meeste aanvragen betrekking hebben, is opgenomen in de volgende figuur.

Figuur 58 Overzicht van de bedrijfsmiddelen waarop de meeste aanvragen in 2001 betrekking hebben ('top 10')

Bedrijfsmiddel	Aantal meldingen
1. Vrachtwagencabine	1312
2. Chauffeursstoel voor bedrijfswagens	922
3. Semi-automatische transmissie voor voertuigen	404
4. Aftakas- en hefschakeling op spatborden van landbouwtrekkers	353
5. Rijkoppeling landbouwtrekker	337
6. Fronthefinrichting voor contragewicht op mobiele werktuigen	326
7. Geveerde vooras voor mobiele werktuigen	259
8. Trekkercabine	250
9. Elektro-hydraulische besturing van hefinrichting voor landbouwtrekkers	239
10. Luchtgeveerde stoel voor mobiele werktuigen met bediening in armleuning	235

¹¹ Vanwege afrondingen is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan 100%.

¹² Een groot deel van de meldingen met betrekking tot het boekjaar 2001 is pas december 2001 en januari 2002 binnengekomen en wordt pas in de loop van 2002 van advies voorzien. De cijfers in de tabel zijn dus in feite een moment-opname.

Het totale investeringsbedrag waarvoor ondernemers een beroep hebben gedaan op de Farboregeling in 2001, heeft een omvang van € 173 miljoen. Echter de AI adviseerde niet over alle aanmeldingen positief. Een deel van de aanvragen is nog in behandeling bij SZW¹², en een ander deel heeft een negatief of partieel advies van SZW gekregen en wordt daardoor niet of slechts gedeeltelijk gehonoreerd. Aan de meerderheid van de aanvragen die inmiddels wél afgehandeld zijn, kent SZW echter een positief advies toe (83%).

Het totale bedrag waarvoor voor het boekjaar 2001 beslag is gelegd op de Farboregeling, bedraagt € 81 miljoen. Hierbij moet opgemerkt worden dat dit



bedrag in de loop van het kalenderjaar 2002 nog zal oplopen, aangezien met de aanvragen die nog in behandeling zijn, een investeringsbedrag van € 65 miljoen is gemoeid. Figuur 59, tot slot, geeft een financieel overzicht voor het boekjaar 2001.

Figuur 59 Financieel overzicht voor de Farboregeling met betrekking tot het boekjaar 2001 (bedragen in euro's)

Aangemeld investeringsbedrag	173 mln.
Bedrag verbonden aan meldingen die nog in behandeling zijn	-/- 65 mln.
Aangemeld investeringsbedrag dat niet gehonoreerd is wegens een negatief advies	-/- 10 mln.
Aangemeld investeringsbedrag dat niet gehonoreerd is wegens een partieel advies	-/- 17 mln.
Totaal (tot nog toe) toegekende investeringsbedrag	81 mln.

Non-profit sector

Voor de regeling in de non-profit sector heeft SZW tot nog toe 673 meldingen ontvangen die betrekking hebben op het boekjaar 2001. De meeste aanvragen (555) zijn afkomstig uit de gezondheids- en welzijnssector. 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 (141 meldingen), de actieve lift of stalift (104 meldingen) en het elektrisch in hoogte verstelbaar bed (82 meldingen). 70 van de 673 aanvragen heeft SZW nog in behandeling. Ten aanzien van de overige verzoeken is een advies uitgebracht: bij 453 meldingen was dit advies positief, in 15 gevallen werd een partieel advies uitgebracht en 135 aanvragen werden vanwege een negatief advies niet gehonoreerd.

Het totaal aangemelde investeringsbedrag in de non-profit sector bedraagt €19.77 miljoen. Tot op heden is daarvan voor € 10.04 miljoen toegekend. Dit bedrag vormt de basis voor de afdrachtvermindering van 3,5%; dit betekent dat in totaal (afgerond) € 351.000 minder aan loonbelasting en premie betaald hoeft te worden.

Investeren in arbeidsomstandigheden door bedrijven

De investeringen van bedrijven laten zich indelen in een drietal categorieën:

- uitgaven aan de Arbodiensten
- uitgaven aan andere adviesinstellingen voor arbodienstverlening
- uitgaven aan personeel of materiaal met het oog op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden

Over uitgaven van werkgevers aan arbodiensten zijn indirecte gegevens beschikbaar. De cijfers geven aan dat het geheel aan arbodiensten inmiddels een forse bedrijfstak is geworden, zowel wat betreft personeel als omzet. Aanvankelijk was de omzet per verzorgde werknemer van jaar op jaar vrijwel stabiel¹³. Vanaf 1998 is sprake van jaarlijkse stijgingen van circa 10 procent. In 2000 bedroeg de omzet 789 miljoen euro ofwel 117 euro per verzorgde werknemers. Voor 2001 zijn nog geen CBS gegevens beschikbaar. Volgens een andere bron gaven werkgevers in 2001 gemiddeld per verzorgde werknemer 127 euro uit aan arbodienstverlening. Een dergelijk getal is geloofwaardig gezien aanwijzingen over

¹³ Het toenmalige SZW/ZARA-panel schatte vanaf 1994 tot en met 1998 uitgaven van werkgevers aan arbodiensten. Op grond hiervan bleek dat in deze periode de uithaven per werknemer elk jaar net onder 200 gulden (90 euro) lagen.

voortgezette omzetsijging van arbodiensten¹⁴. Voor wat betreft de uitgaven van bedrijven aan andere adviesinstellingen voor arbodienstverlening is ook enige informatie beschikbaar. Op basis van gegevens van de Arbeidsinspectie blijkt dat 13% van de bedrijven diensten inkoop - bijvoorbeeld in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding - buiten de arbodienst om. Het betreft een toename van 7% in 1999 en 11% in 2000. Dit percentage wordt voornamelijk bepaald door de kleine en middelgrote bedrijven. In deze grootteklassen neemt 11% respectievelijk 21% sociaal-medische diensten af bij een andere organisatie dan de arbodienst. Voor de bedrijven met 100 of meer werknemers bedraagt dit percentage 52%.

Kerncijfers arbodiensten en arbo-adviesbureaus

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aantal bezette arbeidsplaatsen (fte)	5421	6220	6899	7291	7905	8456	9424	-
Omzet (totaal opbrengsten) mln €	337	407	502	541	615	692	789	-
Verzorgde werknemers arbodiensten, mln.			5,49	5,93	6,45	6,60	6,75	-
Omzet per verzorgde werknemer, €			92	92	95	105	117	127 ¹⁵

Bron: CBS, Statistiek arbodiensten en arbo-adviesbureaus; Marketconcern.

Percentages werkgevers naar inkoop diensten buiten contract arbodienst om

Bedrijfs grootte	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers	5%	7%	11%
10 - 100 werknemers	16%	24%	21%
100 of meer werknemers	37%	53%	52%
Alle	7%	11%	13%

Bron: Arbeidsinspectie, arbomonitor 2001; in 1999 voor het eerst gemeten

Voor alle bedrijven die diensten buiten de arbodienst om inkopen, is geïnventariseerd om welke diensten het dan gaat en in welke mate deze worden afgenomen. Onder de categorie 'anders' valt een diversiteit van diensten, waaronder bedrijfsmaatschappelijk werk, ondersteuning op ergonomisch vlak (bijvoorbeeld een werkplekonderzoek) en begeleiding bij reïntegratie.

Percentage werkgevers die diensten inkopen buiten het contract met de arbodienst om (N = 409)

Dienst	% bedrijven
Fysiotherapie (inclusief rugtraining)	49%
Psychische hulp (zowel kortdurende als langdurige hulp)	36%
Conflictbemiddeling	20%
Inzet sociaal-medisch team	17%
Voorlichting en training	16%
Wachlijstbemiddeling	11%
Hulp bij opzetten arbo- en verzuimbeleid	7%
Anders	22%

¹⁴ Het Financieele Dagblad (1-7 2002) signaleert een omzetsijging van 13 procent van - overigens voornamelijk externe - arbodiensten.

¹⁵ BOA/Marketconcern

De uitgaven van werkgevers aan personeel of materieel met het oog op verbeteren van arbeidsomstandigheden zijn moeilijk in beeld te brengen. Eén arbodienst schat dat wat werkgevers uitgeven aan arbodiensten, minder is dan 40 procent van de totale werkgeversuitgaven aan preventie én reïntegratie¹⁶. Aldus zouden die totale werkgeversuitgaven in 2000 te schatten zijn op tenminste 2 miljard euro. Uit cijfers van medio jaren '90¹⁷ is af te leiden dat toen zogeheten preventieve kosten van werkgevers neer zouden komen op 800 miljoen euro. Er wordt aan gewerkt om het model voor dergelijke berekeningen te verbeteren en actualiseren, met uitkomsten waarschijnlijk medio 2003. Hoe dan ook, de preventieve investeringen van werkgevers zijn te ramen als minder dan 1% procent van de loonsom, en zijn al jaren fors lager dan hun premies voor private ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen¹⁸.

3.5 Werk(plek)aanpassingen

Mensen met beperkingen ondervinden vaak belemmeringen in het verkrijgen en uitvoeren van werk. Het SZW beleid is erop gericht om sociale uitsluiting te voorkomen door beperking van ziekteverzuim en WAO-instroom en bevordering van effectieve (re)integratie van mensen met beperkingen bij de uitoefening van hun werk. Dit beleid wordt ondersteund door richtlijnen op te stellen voor effectief reïntegratiebeleid, het verstrekken van financiële tegemoetkomingen (zowel aan werkgevers als aan werknemers) en fiscale faciliteiten. Van belang hierbij zijn de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk (CAW) en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA). Beide Commissies ontwikkelen initiatieven gericht op een verbetering van de toegang tot en het behoud van werk van mensen met beperkingen. Zo is een leidraad ontworpen ter ondersteuning van de reïntegratie van mensen die herstelden van psychische aandoeningen. Door de CAW zijn vooral ook projecten uitgevoerd die tot doel hebben een positief beeld van mensen met beperkingen tijdens hun werk over te brengen en bedrijven ertoe aan te zetten om beleid op inzetbaarheid en competenties gericht vorm te geven binnen het sociale beleid. Bedrijven die op dit terrein bijzondere inspanningen leveren kunnen daarvoor worden onderscheiden met de werkgeversprijs 'Kroon op het Werk'.

In deze context is het van belang om een beter cijfermatig inzicht te verkrijgen over de omvang van de problematiek van mensen met beperkingen tijdens de uitoefening van hun werk en de maatregelen die voor hen worden getroffen om deel uit te kunnen (blijven) maken van de werkende beroepsbevolking. Om deze reden heeft SZW in samenwerking met TNO en CBS met ingang van 2001 een Arbeidsgehandicaptenmonitor tot stand gebracht.

De Arbeidsgehandicaptenmonitor baseert zich op cijfers uit de Enquête Beroepsbevolking. Daarin wordt niet rechtstreeks gevraagd of men formeel tot de doelgroep van arbeidsgehandicapten behoort, maar of men ervaart door ziekte of gebrek verminderde kansen te hebben op de arbeidsmarkt. Uit deze statistiek blijkt ondermeer dat uit de bevolkingsgroep tussen 15 tot 65 jaar ruim 2,5 miljoen mensen een langdurige aandoening, ziekte of handicap heeft. Hiervan voelen 1,5 miljoen mensen zich vanwege die langdurige aandoening belemmerd in het uitvoeren of verkrijgen van werk. De categorie mensen met een langdurige aandoening omvat vrijwel evenveel mannen als vrouwen. Ook binnen het deel dat aangeeft belemmerd te zijn in het verkrijgen of uitvoeren van werk is dat het geval. Meer dan de helft van de mensen met een langdurige aandoening is tussen de 45 en de 65 jaar.

¹⁶ Spectaculaire daling WAO mogelijk door arbomanagement, Het Financieele Dagblad, 28 juni 2001.

¹⁷ E.A.P. Koningsveld, J.C.M. Mossink, Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden in Nederland, VUGA, 1997. Alle kosten, ook een arbeidsgebonden deel van arbeidsongeschiktheid en kosten in de gezondheidszorg, komen neer op 8 miljard euro; 10 procent betreft zgn. preventieve kosten, gemaakt door werkgevers; daarin zijn overigens opgenomen uitgaven aan arbodiensten voort ziekteverzuimbegeleiding.

¹⁸ Het Financieele Dagblad, 1 juli 2002, over 2001: premie-omzet ziekteverzuimpolissen € 1,018 miljard; arbeidsongeschiktheidspolissen (incl. zelfstandigen) € 1,734 miljard.

Figuur 61 Personen van 15-64 jaar naar arbeidshandicap, leeftijd en geslacht, april t/m december 2000

	Totaal	Langdurige aandoening, ziekte of handicap			
		Nee	Ja	Van wie belemmerd	Van wie niet belemmerd
Absoluut (x 1000)	10723	8206	2513	1455	1042
Percentage	100%	100%	100%	100%	100%
Man	51%	51%	49%	51%	46%
Vrouw	49%	49%	51%	49%	54%
15-44 jaar	36%	68%	48%	45%	53%
45-64 jaar	64%	32%	52%	55%	47%

Arbeidspositie

De netto arbeidsparticipatie van mensen van 15-64 jaar die door een aandoening belemmerd worden is aanzienlijk lager (55%) dan die van de totale bevolking (67%). Binnen de beroepsbevolking zijn verschillen zichtbaar. De werkenden zijn ondervertegenwoordigd binnen de mensen met een langdurige aandoening en de werklozen zijn oververtegenwoordigd. Wat betreft de categorieën buiten de beroepsbevolking geeft een relatief groot deel van de mensen die belemmerd worden door een langdurige aandoening (40%) aan niet te kunnen werken. Ook geeft een relatief groot deel (17%) aan dat ze werk van 12 uur of meer per week zouden willen hebben. De resterende 43% geeft aan per week niet 12 uur of meer te willen werken.

Figuur 62 Personen van 15-64 jaar naar arbeidshandicap en arbeidspositie, april t/m december 2000, percentages

	Totaal	Langdurige aandoening, ziekte of handicap			
		Nee	Ja	Van wie belemmerd	Van wie niet belemmerd
Beroepsbevolking	67	71	55	55	54
- Werkzaam	65	69	52	52	52
- Werkloos	2	2	3	3	2
Niet Beroepsbevolking	33	29	45	45	46
- Wil 12 u/wk of meer werken	4	3	6	8	4
- Kan niet werken	4	1	11	18	2
- Wil niet 12 u/wk of meer werken	25	24	27	20	39

Aanpassingen in verband met een langdurige aandoening

Van de werkenden die belemmerd worden in het uitvoeren van hun werkzaamheden geeft 53% aan dat geen aanpassingen nodig zijn ten aanzien van de werkplek of de werkzaamheden. Daarnaast geeft 26% aan dat de afgelopen 12 maanden aanpassingen gedaan zijn. 19% geeft aan dat nog aanpassingen noodzakelijk zijn om goed te kunnen functioneren. Voor de groep die niet belemmerd wordt ligt het percentage waarvoor in de afgelopen 12 maanden aanpassingen zijn gedaan op 11%.

Figuur 63 Werkzame beroepsbevolking van 15-64 met een langdurige aandoening, waarbij in de afgelopen 12 maanden een aanpassing is gedaan of die een aanpassing nodig hebben naar arbeidshandicap, april t/m december 2000

	Totaal absoluut x 1000	Totaal %	Aanpassing gedaan %	Aanpassing nodig %	Geen aanpassing nodig %
Totaal	1301	100	20	11	68
Wel belemmerd	759	100	26	19	53
Niet belemmerd	540	100	11	0	89

In totaal zijn dus in de afgelopen 12 maanden voor 257 duizend personen met een langdurige aandoening aanpassingen gedaan, daarbij gaat het in totaal om 361 duizend aanpassingen. Aanpassingen van het werk die het meest worden genoemd door mensen met langdurige aandoeningen zijn hulpmiddelen of meubilair (181.000 personen), gevolgd door aanpassingen van de functie of het takenpakket (92.000 personen). Aanpassingen van werktijden betreft 92.000 personen en aanpassing van hoeveelheid werk 87.000 personen.

Design for all

De Arboret vraagt in artikel 3 onder 1c van werkgevers dat de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers zijn aangepast.

Design for All is een concept dat van belang is o.a. bij het inrichten van arbeid en arbeidsplaatsen. Soms noemt men dit ook wel: Inclusive- of Universal Design. Wanneer ontwerpers en fabrikanten producten en diensten ontwerpen met een kwalitatief hoogwaardig gebruikscomfort dan kunnen die producten door meer mensen gebruikt worden. Ook door mensen met beperkingen. Een kwalitatief hoogwaardig gebruikscomfort maakt dat mensen beter functioneren in hun omgeving en hierin ligt de essentie van het begrip 'Design for all'. Veel functiebeperkingen kunnen worden gecompenseerd. Het gebruik van design for all-principes en nieuwe toepassingen van ICT zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gebruik van "design for all" als leidend principe bij de inrichting van de arbeid en de arbeidsplaats, verbetert niet alleen de arbeidsomstandigheden van alle medewerkers maar maakt de arbeidsplaats ook flexibel. Arbeid blijft hierdoor zo lang mogelijk toegankelijk en bruikbaar in elke levensfase van de werknemer en ongeacht verschillen tussen mensen. Maatschappelijk gezien zullen sociale uitsluiting en onnodig beslag op collectieve middelen worden beperkt. Dit alles maakt dat de toepassing van 'Design for all' principes de basis legt voor een modern diversiteitsbeleid gericht op preventie, reïntegratie en bevordering van de arbeidsparticipatie.

SZW wil bijdragen aan de bekendheid van het begrip (en het gebruik van) D4A bij ontwerpers, fabrikanten, consumenten, werkgevers, werknemers en hun organisaties. Hiertoe zullen o.a. goede voorbeelden in de praktijk worden verzameld en uitgedragen.

Design
D4A
for
all

3.6 Arbeidsomstandigheden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten

De Arbeidsinspectie heeft een onderzoek verricht naar CAO-afspraken over arbeidsomstandigheden in 2001. Voor het onderzoek is een steekproef gehanteerd van 131 grotere CAO's, die gezamenlijk van toepassing zijn op 4,8 miljoen werknemers. Onderzocht zijn die steekproef-CAO's die in 2001 vernieuwd of gewijzigd zijn. Het betreft dan 79 akkoorden, die gelden voor ruim 3,2 miljoen werknemers. In navolging van eerder onderzoek is voor deze CAO's met name gekeken naar afspraken over de volgende aspecten: fysieke belasting, fysieke belasting, gevaarlijke stoffen, werkdruk, seksuele intimidatie en agressie en geweld. De onderzoeksresultaten wijzen uit dat in 31 van de 79 CAO's nieuwe of gewijzigde afspraken over de genoemde aspecten zijn opgenomen (1,6 miljoen werknemers).

Werkdruk

In 19 van de 31 akkoorden waarin nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt over het onderwerp arbeidsomstandigheden, hebben deze afspraken betrekking op het thema werkdruk. Hiermee is werkdruk - net als in de voorgaande jaren (1998-2000) - ook in 2001 het onderwerp waarover de meeste afspraken zijn gemaakt. Bij de 19 afspraken over werkdruk betrof het 16 maal een wijziging of vernieuwing van een reeds bestaande afspraak, terwijl in de 3 andere akkoorden voor het eerst iets over werkdruk werd opgenomen. De nieuwe afspraken in die 3 CAO's komen neer op een in de branche uit te voeren werkdrukonderzoek (CAO gemengde branche). In de CAO voor het energiebedrijf is afgesproken een onderzoek te laten uitvoeren naar de mogelijkheden een arboconvenant af te sluiten. Uitgangspunt daarbij is dat elke onderneming primair zelf verantwoordelijk is voor onder andere beleid gericht op vermindering van werkdruk. In de CAO van de ANWB zullen de vakbonden regelmatig op de hoogte worden gehouden over de voortgang van het werkdrukproject. Ook zullen de mogelijkheden worden onderzocht om medewerkers in individuele gevallen een stresspreventiecursus te laten volgen. De inhoud van de afspraken in de 16 CAO's met een gewijzigde of hernieuwde afspraak is divers van karakter. Het gaat hierbij onder andere om onderzoek, nadrukkelijker aandacht, aanbevelingen en overleg. In 2 van de 16 CAO's (politie, welzijnswerk) krijgt het reduceren van werkdruk en werkstress speciale aandacht in het kader van een te sluiten arboconvenant.

In 2000 bleken binnen de gehele steekproef in totaal 84 CAO's één of meerdere afspraken over het onderwerp werkdruk te bevatten. Wanneer de hierboven beschreven mutaties in beschouwing worden genomen, dan is het totaal aantal CAO's met een afspraak over dit thema in 2001 toegenomen tot 87. Onderstaande tabel geeft deze cijfers weer, aangevuld met die voor de jaren 1997 t/m 1999. Tevens is het aantal en het percentage werknemers weergegeven dat valt onder de betreffende CAO's. Het percentage werknemers is hierbij gebaseerd op het totaal aantal werknemers onder de steekproef-CAO's.

Figuur 64 Aantal CAO's en werknemers met een afspraak over werkdruk: periode 1997 - 2001

Jaar	Aantal CAO's	Aantal Werknemers (x 1000)	Percentage
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	3.749	77,9%

Fysieke belasting

In 6 van de 31 CAO's zijn afspraken gemaakt over fysieke belasting. In de CAO voor het bouwbedrijf is per 1 januari 2002 het maximumgewicht voor handmatig te verwerken metsel- en lijmblokken verlaagd van 18 kilo naar 14 kilo. Ook zal onderzoek worden gedaan naar de maximale gewichtsgrens van handmatige verwerking van metsel- en lijmblokken. Tevens zal er bij de overheid gepleit worden voor een beleidsregel voor het tillen en plaatsen van kozijnen en puin. In het schilders-, afwerk- en glazetbedrijf is men verplicht hulpmiddelen beschikbaar te stellen en in te zetten voor het vervoer en plaatsen van glas boven de 50 kilo. Werknemers waarop de CAO wonen van toepassing is, mogen niet meer dan 23 kilo tillen. Een afspraak over onderzoek dat moet leiden tot een uniforme methodiek om fysieke en psychische belasting terug te dringen, is opgenomen in de CAO ziekenhuizen. Voor verpleeg- en verzorgingstehuizen bestaat een uitvoeringsregeling fysieke belasting met een toelichting hoe deze belasting terug te brengen. In de thuiszorg is het bevorderen van een reductie van fysieke belasting onderwerp van aanpak in de Convenant Arbeidsomstandigheden Thuiszorg (CAT).

Gevaarlijke stoffen

De CAO voor het schilder-, afwerk- en glazetbedrijf bepaalt voor gevaarlijke stoffen dat onderzoek zal worden verricht naar de gezondheidseffecten van verschillende soorten verf waaronder oplosmiddelarme verf, wanneer afgeschermd gewerkt wordt. Ook zal onderzoek gedaan worden naar de mogelijke schadelijke effecten van gebruikte stoffen in behangplaksel en behangsoorten.

Seksuele intimidatie

Over seksuele intimidatie is in 2001 in drie CAO's een afspraak gemaakt. Twee CAO's hadden reeds een afspraak op dit punt. De afspraak voor verpleeg- en verzorgingshuizen maakte al onderdeel uit van een plan van aanpak. In de nieuwe CAO is nu vastgelegd dat uitgebreid wordt stilgestaan bij seksuele intimidatie. In de CAO huisartsenzorg (voorheen CAO voor doktersassistenten) is neergelegd dat de werknemer die wordt geconfronteerd met ongewenste intimiteiten zich voor een lijst met vertrouwenspersonen kan wenden tot verschillende bureaus (LHV, NVDA). De werkgevers in de gehandicaptenzorg nemen maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat hier om alle mogelijke vormen van bedreiging en intimidatie.



Agressie en geweld

In de twee eerder genoemde CAO's gehandicaptenzorg en verpleeg- en verzorgingshuizen wordt ook onder uitgebreide aandacht respectievelijk te nemen maatregelen genoemd de items agressie en geweld en bedreiging. Ten slotte is in twee CAO's voor het levensmiddelenbedrijf in een protocol neergelegd dat

CAO-partijen een verzoek aan de Arbeidsinspectie doen om de CAO-afspraken inzake veiligheid te controleren. In de CAO voor grootwinkelbedrijven in levensmiddelen wordt gevraagd de supermarkten te controleren op minimale preventie-maatregelen.

Figuur 65 Aantal mutaties, totaal aantal afspraken en werknemers naar soort afspraak, ultimo 2001

Onderwerp	Aantal mutaties in 2001	Stand van zaken ultimo 2001	Aantal werknemers (x 1000)	Percentage werknemers ¹⁹
Fysieke belasting	6	37	1.526	32 %
Fysische belasting	-	41	1.562	32 %
Gevaarlijke stoffen	1	39	1.451	30 %
Werkdruk	19	87	3.749	78 %
Seksuele intimidatie	3	61	2.130	44 %
Agressie & geweld	2	19	1.326	28 %

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. Hierin worden taakstellende resultaatverplichtingen opgenomen waarmee de resultaten gemeten en beoordeeld kunnen worden. De convenantenaanpak maakt het mogelijk om 'door bedrijfstakken gedragen' maatwerkafspraken te maken over de aanpak van veelvoorkomende risico's in het werk (preventie) en over een effectief verzuim- en reïntegratiebeleid. Het doel dat de overheid met de convenanten wil bereiken is een reductie van het aantal mensen dat aan arbeidsrisico's blootstaat en vermindering van de WAO-instream. Bij introductie van de convenantenaanpak - in 1999 - was het streven om eind 2002 minimaal twintig convenanten te hebben gesloten. Na ruim twee jaar van intensieve onderhandelingen is het beoogde resultaat ruimschoots gehaald: medio 2002 zijn 29 convenanten afgesloten en nog eens 22 intentieverklaringen getekend. Nu vallen ruim 2,3 miljoen werknemers onder het bereik van een afgesloten convenant.

Aard van de afspraken

De afspraken in afgesloten convenanten gaan primair over de arbeidsrisico's tillen, RSI, werkdruk, geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts en over verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie. Gemiddeld worden per convenant twee á drie van deze onderwerpen opgenomen. Vroegtijdige reïntegratie is het onderwerp dat in de meeste trajecten op de agenda staat: in 21 convenanten en 16 intentieverklaringen. De afspraken over het onderwerp reïntegratie zijn divers. Zij variëren van voorlichtingscampagnes of het trainen van direct leidinggevenden in het voeren van verzuimgesprekken, tot 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.

¹⁹ aantal werknemers uitgedrukt als percentage van het totaal aantal werknemers onder de steekproef

In het kader van het convenant in de Grafimediabranche is een baanbrekend pakket resultaatgerichte afspraken tussen de sector en arbodiensten tot stand gekomen (zie box). Met deze afspraken doen andere bedrijfstakken weer hun voordeel. Zo vindt een kruisbestuiving van goede praktijken tussen convenantsectoren plaats. SZW vervult in dit proces een intermediaire rol.

Service Level Agreement in de Grafimediabranche

Een algemeen probleem bij het verbeteren van verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie is de gespannen verhouding die in veel gevallen bestaat tussen bedrijven en arbodiensten. De bedrijven klagen over de slechte kwaliteit van de dienstverlening, de arbodiensten op hun beurt wijzen op de geringe bereidheid van ondernemingen om te investeren in arbozorg. Om deze patstelling te doorbreken hebben partijen in het convenantstraject voor de grafimediabranche samen met arbodiensten en de dominante inkomensverzekeraar in de sector een prestatieovereenkomst gesloten, in dit geval aangeduid met de term Service Level Agreement (SLA). Doel hiervan is de belangrijkste arbeidsrisico's in de sector te verminderen, het ziekteverzuim omlaag te brengen, vroegtijdige reïntegratie met kracht ter hand te nemen, en te komen tot een significante daling van de WAO-instroom. Bijzonder aan deze overeenkomst is, dat hij niet alleen betrekking heeft op een intensivering van de arbodienstverlening, maar dat de deelnemende arbodiensten zich ook hebben gecommitteerd aan de doelen op het gebied van verzuimreductie en vroegtijdige reïntegratie die in het arboconvenant zijn vastgelegd. Om te garanderen dat de arbodiensten, de verzekeraar en de grafimediabranche daadwerkelijk nakomen wat ze hebben afgesproken, zijn in de prestatieovereenkomst prestatie-indicatoren opgenomen, die het mogelijk maken te meten in hoeverre het overeengekomen serviceniveau wordt gerealiseerd. Op die manier wordt gevolgd of alle inspanningen leiden tot het gewenste resultaat. Hierdoor is het mogelijk de ontwikkeling van de arbodienstverlening in de sector structureel te volgen, bij te sturen en in onderling overleg te verbeteren. Op het ogenblik biedt elk van de drie betrokken arbodiensten een 'convenantsgecertificeerd' arbopakket aan. Dat kost meer dan wat bedrijven gewend waren voor arbozorg uit te geven, maar daat staat tegenover dat hen veel zorgen uit handen worden genomen, en dat ze uitzicht hebben op resultaat. Dat de gekozen aanpak aanspreekt, blijkt uit de grote belangstelling die bedrijven aan de dag leggen voor deze vorm van arbocontractering. Het streefgetal dat voor dit jaar geldt ten aanzien van het aantal bedrijven dat op deze nieuwe vorm van arbodienstverlening overstapt, is inmiddels ruimschoots overschreden.

Potentiële kostenbesparingen

Het convenantsinstrument wordt door zowel de overheid als de werkgevers- en werknemers-organisaties ambitieus opgepakt. Subsidieverlening door SZW faciliteert het nemen van beslissingen die vaak een grote reikwijdte hebben voor de betreffende sector. De verdeling van de financiële inbreng wijst op een groot draagvlak bij de sociale partners. Voor de 29 medio 2002 afgesloten arboconvenanten is in totaal een bedrag van € 221 miljoen gereserveerd. € 162 miljoen daarvan is afkomstig van sociale partners, € 59 miljoen wordt bijgedragen door SZW. Het uitvoeren van de convenantsafspraken kan leiden tot grote besparingen. Tegenover de bovengenoemde uitgaven staat een potentiële besparing van ruim € 300 miljoen als alleen al de expliciet geformuleerde doelstellingen in de convenantsteksten worden bereikt. Het gaat dan bijvoorbeeld om een doelstelling als '1%-punt minder ziekteverzuim'. De mogelijke effecten van preventieve maatregelen en niet kwantificeerbare doelstellingen zijn in deze rekensom niet meegenomen, evenmin als tussentijds geboekte winst - zoals het effect van de reïntegratie van langdurig zieken op het aantal WAO-ers.



Ambitie: van kwantiteit naar kwaliteit in de uitvoeringsfase

In alle tot nu toe ondertekende convenanten zijn toetsbare kwantitatieve doelstellingen opgenomen. De aandacht zal zich de komende tijd vooral richten op kwalitatief goede plannen voor de implementatie van convenantsafspraken en de rol daarbij van arbodiensten, ondernemingsraden en de Arbeidsinspectie. Om deze kwaliteitsslag te ondersteunen zijn diverse instrumenten ontwikkeld om effectieve afspraken te maken op het terrein van voorlichting, medezeggenschap en arbo- en verzuimbeleid. De grootste inspanning heeft gelegen in het omzetten van intentieverklaringen in kwalitatief hoogwaardige convenantsafspraken. Nu komt het erop aan deze afspraken ook door te vertalen naar het bedrijfsniveau en te zorgen dat de convenanten op de werkvloer gaan leven. Daarmee groeit ook het belang van een goede communicatie over de in convenanten opgedane kennis en ervaring. SZW ondersteunt dit door het verspreiden van onderzoeksresultaten en 'goede voorbeelden'.

Figuur 66 Convenantstrajecten, 15 juni 2002

	Tillen	Werkdruk	RSI	Allergenen	Schadelijk geluid	Vroegtijdige reïntegratie	Aggressie en geweld	Oplosmiddelen (OPS)	Gevaarlijke belasting	Kwarts	Stof	Klimaat
Thuiszorg	●											
Kinderopvang/ peuterspeelzalen	●											
Horeca		●										
Onderwijs POVO		●			●							
Onderwijs HOO		●			●							
Onderwijs BVE		●			●							
Onderwijs-Pilot Poortwachter					●							
(Ac.) Ziekenhuizen	●	●	●	●	●	●						
Dakdekkers	●											
Rijksoverheid		●	●		●							
Woningcorporaties		●	●		●							
Gehandicaptenzorg	●	●		●	●	●						
Gemeenten	●	●	●		●	●						
Politie		●			●							
Bouw	●	●					●			●		
Grafimedia		●	●		●		●					
Papier en Karton		●		●	●		●					●
Banken		●	●		●							
Kappers			●	●	●							
Sociale werkvoorziening	●	●	●		●							
Funderingsbranche				●								
Architecten		●	●		●							
Defensie	●											
Podiumkunsten	●			●	●			●				
Vleesindustrie			●									
Agrarische sectoren	●	●			●			●	●			

3.8 Interventies door de Arbeidsinspectie

Capaciteit van de Arbeidsinspectie

Op 31 december 2001 waren bij de Arbeidsinspectie 343 inspecteurs in dienst (in fte) om toe te zien op de naleving van de regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. In 2000 was dit nog 315, in 1999 292, en in 1998 285. Om dit cijfer in perspectief te plaatsen, kan het gerelateerd worden aan het aantal werkzame personen in Nederland waarbij zelfstandigen buiten beschouwing worden gelaten om zo goed mogelijk aan te sluiten bij het taakveld van de Arbeidsinspectie. Volgens het CBS bedroeg het aantal werkzame personen, exclusief de zelfstandigen, in 2000 7.027.000. Dit betekent dat per 100.000 werkzame personen er gemiddeld in Nederland 4,9 arbeidsinspecteurs aanwezig zijn in 2001. Het aantal inspecteurs kan eveneens gerelateerd worden aan het aantal bedrijven in Nederland. Uitgaande van CBS-cijfers telde Nederland op 1 januari 2000 693.600 vestigingen. Dit houdt in dat Nederland per 100.000 vestigingen beschikt over 49 inspecteurs.

Inspecties en Inspectiedichtheid

In het jaar 2001 sloot de Arbeidsinspectie (AI) 19.671 inspectietrajecten²⁰ op het terrein van arbeidsomstandigheden af. Het grootste deel daarvan had betrekking op door de AI geïnitieerde (actieve) inspecties van de Arboret (13.774). Daarnaast heeft de AI 2.178 klachten afgehandeld en 2.559 ongevals-onderzoeken afgesloten in 2001. Bij een vergelijking van deze aantallen met die voor 2000, is er over de gehele linie sprake van een daling. De afname van het aantal afgesloten zaken gaat gepaard met een toename van de gemiddelde tijd benodigd voor de inspectietrajecten. Om de inzet van de capaciteit van de AI te kunnen beoordelen, is een aantal analyse-instrumenten ontwikkeld, waaronder de inspectiedichtheid en de inzet van handhavingsinstrumenten gedurende het eerste inspectiebezoek en controlebezoeken.

De inspectiedichtheid voor de in 2001 afgesloten zaken wordt bepaald door het aantal hiervoor bezochte bedrijven te relateren aan het totaal aantal bedrijven in Nederland (volgens het vestigingenregister van de Kamer van Koophandel). Met de inspecties uitgevoerd voor de in 2001 afgesloten actieve arbo-zaken is gemiddeld 2,3% van alle bedrijven in Nederland bezocht. Bij een onderverdeling van dit percentage naar grootteklasse, blijkt dat 0,8% van de kleine bedrijven is bezocht, 6,6% van de middelgrote bedrijven en 19,8% van de grote bedrijven. Ook per bedrijfstak verschilt de inspectiedichtheid. De laagste inspectiedichtheid wordt aangetroffen in de dienstverlening (gemiddeld 1,3%) en de hoogste in de bouw (gemiddeld 6,4%). De inspectiedichtheid bij grote bouwbedrijven bedraagt 50,2%.

Figuur 67 Inspectiedichtheid op afgesloten arbo-zaken in 2001 naar grootteklasse en sector

	Kleine bedrijven (< 10 wns.)	Middelgrote bedrijven (10 t/m 99 wns.)	Grote bedrijven (≥ 100 wns.)	Totaal
Landbouw en industrie	1,6%	9,9%	24,5%	4,3%
Bouw	2,3%	15,5%	50,2%	6,4%
Handel en dienstverlening	0,4%	3,9%	15,6%	1,3%
Totaal	0,8%	6,6%	19,8%	2,3%

²⁰ Een inspectietraject is het geheel van alle bedrijfsbezoeken (1e bezoek en eventuele controlebezoeken) bij een bedrijf in het kader van een project of activiteit.

Volgens de telling van de Kamer van Koophandel zijn er in Nederland 555.000 vestigingen met twee of meer werkende personen. Bij de grote vestigingen, die 2% van het totaal aantal bedrijven vormen, werkt 58% van de ruim 6,4 miljoen werknemers. Op basis van deze cijfers is globaal berekend dat ongeveer 13% van de werknemers werkzaam is in de bezochte vestigingen. Voor de bouw geldt dat ongeveer 24% van de werknemers werkzaam is in de bezochte vestigingen. Voor de industrie (16%) en dienstverlening (11%) liggen deze percentages lager. Ook per grootteklasse zijn er verschillen. Zo is het percentage voor het kleinbedrijf (1%) en het middenbedrijf (7%) lager dan dat voor het grootbedrijf (18%).

De Bestuurlijke boete

Sinds 1 november 1999, de datum waarop de nieuwe Arbowet van kracht is geworden, heeft de Arbeidsinspectie een nieuw handhavingsinstrument tot haar beschikking: de bestuurlijke boete. De tweede evaluatie van de inzet van dit instrument, wijst uit dat bij 11% van alle zaken waarbij de AI in 2001 een inspectietraject is gestart, een bestuurlijke boete is aangezegd. In vergelijking met de eerste meting blijkt er sprake te zijn van een significante toename met 3 procent. Het gemiddelde boetebedrag had in 2001 een waarde van € 1883. Gezamenlijk vertegenwoordigen alle boetes waarvoor in 2001 een betalingsverplichting is ontstaan een bedrag van € 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 2001 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 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 2001 had 62% 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 handhavingsbeleid effect lijkt te sorteren. Dit bevestigt de effectiviteit van de bestuurlijke boete.

Een recent onderzoek van Research voor Beleid (2002) 'Het instrument bestuurlijke boete in de Arbowet: aanknopingspunten effectiviteitsbevordering' 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 naleving bevordert.

Inzet handhavingsinstrumenten

De inzet van handhavingsinstrumenten bij het eerste inspectiebezoek en controlebezoeken is een goede indicator voor het meten van de effectiviteit van de capaciteitsinzet van de Arbeidsinspectie. Er is in de ideale situatie sprake van een effectieve inzet van de inspectiecapaciteit als deze capaciteit daar ingezet wordt waar veel overtredingen van de Arbowet worden gemaakt (het zogenaamde vissen waar vis zit) én als de inzet van deze capaciteit er vervolgens toe leidt dat de betreffende overtredingen ná het inspectiebezoek niet meer aanwezig zijn.

In termen van de inzet van handhavingsinstrumenten betekent dit een hoog

percentage zaken met inzet van handhavingsinstrumenten bij een eerste inspectiebezoek in combinatie met een laag percentage bij (her-)controles. Bij 59% van de afgesloten zaken is gedurende het eerste bezoek minstens één handhavingsinstrument ingezet. In de bouw (63%) is dit percentage hoger dan in de industrie (57%) en in de dienstverlening (54%). In onderstaande tabel wordt de overtredingsdichtheid weergegeven voor de diverse grootteklassen en sectoren. Het percentage zaken waarbij gedurende het controlebezoek tenminste één handhavingsinstrument is ingezet, bedraagt 8%. Wat opvalt is dat dit percentage in de bouw met 4% het laagst is. In zowel de industrie (9%) als de dienstverlening (11%) ligt dit percentage hoger²¹.

Figuur 68 Overtredingsdichtheid op afgesloten (actieve) zaken in 2001 naar grootteklasse en sector

	Kleine bedrijven (< 10 wns.)	Middelgrote bedrijven (10 t/m 99 wns.)	Grote bedrijven (≥ 100 wns.)	Totaal
Landbouw en industrie	60%	61%	41%	57%
Bouw	68%	63%	53%	63%
Handel en dienstverlening	52%	58%	47%	54%
Totaal	59%	61%	47%	59%

3.9 Het kennisnetwerk arbeidsrelevante aandoeningen

De bevordering van veiligheid en gezondheid op het werk vereist ook inzet vanuit de medische wereld. Dat is van groot belang voor het vroegtijdig onderkennen en tegen gaan van arbeidsrelevante gezondheidsproblemen, en eveneens voor vroegtijdige en duurzame reïntegratie. Ondanks de omvang en de maatschappelijke impact van arbeidsongeschiktheid had de factor arbeid relatief weinig aandacht bij behandelende artsen. Door de nadruk te leggen op behandeling werden er kansen gemist voor zowel het verbeteren van inzicht in achtergronden en ook voor het behoud of de terugkeer in werk van mensen met medische beperkingen. Dat is nu aan het veranderen onder invloed van de inzet van de ministeries van SZW en VWS samen met maatschappelijke organisaties.

SZW en VWS verlenen een gezamenlijke subsidie met als doel een kennisnetwerk voor arbeidsrelevante aandoeningen tot stand te brengen. Dit netwerk richt zich op verbetering van de samenwerking tussen de medische beroepsgroepen met als oogmerk snellere en betere zorg en daarmee vroegtijdige reïntegratie. Voortvloeiend uit het advies van het Platform Aanpak Wachttijden zijn begin 2000 vier Nederlandse kenniscentra voor arbeidsrelevante aandoeningen op aanwijzing van de Minister van VWS opgericht (voor huidandoeningen, longaandoeningen, klachten aan het bewegingsapparaat en aandoeningen van psychische aard). De taak van deze vier centra is het verzamelen en ontwikkelen van kennis over gezonder werken en de kennis vervolgens te beheren en te verspreiden. Dit initiatief zal leiden tot betere zorg voor werknemers en beoogt een bijdrage te leveren aan vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De kennis is toegankelijk voor (huis)artsen en medisch specialisten, bedrijfs- en verzekeringsartsen, arbodiensten en werkgevers- en werknemersorganisaties. De kenniscentra werken intensief met elkaar samen.

²¹ Jaarverslag AI 2001

Daarnaast hebben ze samenwerkingsafspraken met instellingen uit de reguliere zorg op zowel organisatorisch als (medisch) inhoudelijk gebied. In het verlengde van de aanwijzing van vier landelijk opererende kenniscentra zijn begin 2002 onder de naam Medwerk vijftien regionale samenwerkingsverbanden en expertisecentra opgericht. Complementair aan de landelijke kenniscentra levert Medwerk een bijdrage aan een meer doelmatige en doeltreffende gevalsbehandeling door het actief verspreiden en uitdragen van kennis en expertise over arbeidsrelevante aandoeningen en versterking van de samenwerking en communicatie tussen medische beroepsbeoefenaren. Medwerk en de Nederlandse kenniscentra werken samen in het kennisnetwerk arbeidsrelevante aandoeningen. Deze integratie onderstreept de synergie van beide initiatieven, vergroot de toegankelijkheid tot het kennisnetwerk en verbetert de invulling van taken. Medwerk vervult een belangrijke intermediaire functie tussen de Nederlandse kenniscentra en de professionals in het veld. De kennisuitwisseling van het landelijke naar het regionale niveau en omgekeerd is hierdoor gewaarborgd. In totaal bundelen nu 4 landelijke en 15 regionale centra en ook het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en de Stichting expertisecentrum reïntegratie (Stecr) hun kennis. De combinatie vormt het kennisnetwerk arbeidsrelevante aandoeningen dat medio 2002 van start ging. Informatie over relevante behandelmethoden en specialisaties van professionals en instellingen gaat vastgelegd worden, om (bedrijfs)artsen te ondersteunen bij het vinden van een doeltreffende en optimale oplossing voor de ziekgemelde werknemer. Het ministerie van SZW werkt eraan dat eind 2003 deze voorziening alle arbodiensten en bedrijfsartsen bestrijkt.

Figuur 69. Overzicht van alle regionale samenwerkingsverbanden (Medwerkcentra)



²² Leidraad 'Samenwerking bij sociaal-medische begeleiding', maart 2002, TNO Arbeid / VWS.

Inmiddels begint het bevorderen van samenwerking van huisartsen en bedrijfsartsen vruchten af te werpen. Alle huis- en bedrijfsartsen beschikken over een leidraad²² over samenwerking bij sociaal-medische begeleiding van werkenden. Via pilotprojecten in de regio's leren huis- en bedrijfsartsen elkaars werkterrein kennen, een belangrijke factor voor samenwerking in de praktijk.

thema

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

Bedrijven

% bedrijven met Risico-inventarisatie en -evaluatie
% bedrijven met Plan van Aanpak
% werknemers goed geïnformeerd over risico's op het werk ²³
% 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 werknemer ²⁴

Overheid

Aantal arbeidsinspecteurs (fte)
Aantal arbeidsinspecteurs (fte) per 100.000 werknemers
Aantal arbeidsinspecteurs (fte) per 100.000 bedrijven (met wkn)
Aantal bezoeken per 100 bedrijven (vestigingen KvK)

Sectororganisaties

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

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)

²³ EU 71% in 1995 en 76.6% in 2000

²⁴ SZW berekening op basis van CBS-gegevens. 2001 betreft schatting BOA/Marketconcern

op de geïnformeerde van werkgevers over de door hun na te komen verplichtingen, etc. Het ligt echter meer voor de hand om deze doelstelling met instrumenten meer specifiek gericht op voorlichting trachten te bereiken. De wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven hangt samen met de structuur van het arbeidsomstandigheden systeem 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.

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
-	-	-	38	42	46	62
-	-	-	29	34	39	60
67	-	-	-	-	71.5	-
-	-	-	-	-	-	37
-	-	-	-	-	26	28
-	-	-	-	-	19	18
-	92	92	95	105	117	127
-	-	-	285	292	315	343
-	-	-	4.9	4.8	5.1	5.4
-	-	-	81	83	89	95
-	-	-	-	-	-	2.3
-	-	-	-	-	-	86
-	-	-	-	3	12	35
-	-	-	-	-	48	46
-	-	-	-	-	66	65
-	-	-	94%	94%	98%	98%
2217	2402	2541	2695	2799	3076	-
1307	2055	2099	2292	2339	2732	-
82	82	85	85	93	-	-
1159	1410	1345	1421	1468	1645	-
5.357	5.459	5.644	5.874	6.072	6.214	6.308
706	728	757	734	733	745	756
6.063	6.187	6.400	6.609	6.805	6.959	7.064
608	625	645	672	684	694	715
304	316	345	351	350	353	359





Colofon

Redactie: Martin den Held, Ilse van den Aker

Vormgeving: GrafischeZaken, Den Haag

Fotografie: Frank van Dam, Nieuwegein

Druk: Opmeer Drukkerij bv, Den Haag