

# **Arbo in kleine ondernemingen**

*Onderzoek in opdracht van de Vakcentrale FNV*

J.Z. Heijink

Nijmegen, juni 2004

## **Inhoud**

<b>1. Inleiding</b>	1
<b>2. Uitkomsten secundaire analyse Arbo 50</b>	1
2.1 Constructie van een indicator en de uitkomsten	1
2.2 Geconstateerde samenhangen	3
2.3 Conclusies op basis van de secundaire analyses	6
Model	7
<b>3. Nieuw aanvullend onderzoek en de resultaten</b>	8
3.1 Telefonische enquête	8
3.2 Aanvullende bedrijfsgegevens	8
3.3 Overwegingen en motieven bij het gevoerde arbobeleid	9
3.4 Voorkeur voor strikte arbonormen en –regels of voor globale doelvoorschriften	10
3.5 Hoe men denkt over de Arbowet in eigen woorden	12
<b>4. Samenvatting en conclusies</b>	13
<b>Bijlage</b>	16

## 1. Inleiding

In 2003 heeft het ITS in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek verricht ten behoeve van de evaluatie van de Arbowet van 1998. Het rapport van dit onderzoek dat is getiteld 'Arbowet in beeld', komt in juni 2004 uit. Dit onderzoek heeft zich in de eerste plaats gericht op de implementatie en de toepassing binnen ondernemingen van het zogeheten 'arbo-instrumentarium': de ri&e, het plan van aanpak, de voortgangsrapportage, de rol van verschillende actoren en de inschakeling van de arbodienst en daarbij. Verder is in het onderzoek aandacht besteed aan de wensen en mogelijkheden voor maatwerk en vereenvoudiging van de arboregelgeving. Uit het onderzoek komt naar voren dat de instrumenten van de Arbowet in redelijke mate zijn ingevoerd in de grotere ondernemingen, maar dat het kleinbedrijf (10<sup>-</sup> bedrijven) daar sterk bij achter blijft. Toch blijkt er ook in het kleinbedrijf een niet onaanzienlijke minderheid aan ondernemingen te bestaan die erin slaagt wel te voldoen aan de bepalingen van de Arbowet.

De Vakcentrale FNV heeft het ITS verzocht antwoord te geven op de vraag *hoeveel* ondernemingen in het kleinbedrijf (10<sup>-</sup> bedrijven) en het middenbedrijf (ondernemingen tussen de 10 en 49 werknemers) erin slagen op een goede manier invulling te geven aan de arboregelgeving en *wat* deze ondernemingen *onderscheidt* (bedrijfskenmerken, bedrijfssituatie en houding werkgever) van de vergelijkbare ondernemingen waar geen of nauwelijks toepassing van het arbo-instrumentarium plaatsvindt.

De Vakcentrale heeft bovendien gevraagd antwoord te vinden op de vraag of kleine ondernemers door de overheid opgelegde heldere en duidelijke arbonormen en -regels wensen of dat ze liever zelf invulling geven aan meer globale doelvoorschriften.

Voor de beantwoording van deze vragen heeft het ITS in eerste instantie een secundaire analyse uitgevoerd op het databestand van het onderzoek 'Arbowet in beeld'. De resultaten daarvan zijn beschreven in hoofdstuk 2. Vervolgens is een aanvullende telefonische enquête gedaan bij een selectie van kleine ondernemers (10<sup>-</sup> en 10-49 werknemers) die hadden geparticipeerd aan het hoofdonderzoek. De resultaten van dit aanvullende onderzoek zijn beschreven in hoofdstuk 3.

## 2. Uitkomsten secundaire analyse Arbo 50<sup>-</sup>

### 2.1 Constructie van een indicator en de uitkomsten

In de schriftelijke (en representatieve) enquête uitgevoerd in het onderzoek 'Arbowet in beeld' zijn een groot aantal vragen voorgelegd aan verschillende respondenten (directeur, OR/PVT, arbocoördinator) per onderneming. Het blijkt dat er over de feiten op het gebied van de arbeidsomstandigheden en de toepassing van de Arbowet op ondernemingsniveau een grote mate van overeenstemming tussen de respondenten bestaat. Voor de verdere resultaten verwijzen we naar het betreffende rapport.

Op basis van de gegevens van de directeuren in de schriftelijke enquête 'Arbowet in beeld' is een schaal gemaakt, waarmee de bedrijven van elkaar onderscheiden kunnen worden. Het gaat daarbij om een onderscheid tussen bedrijven die positief staan tegenover de arbowetgeving en het arbo-instrumentarium zoals in de Arbowet 1998 voorgeschreven is tegenover bedrijven die

dat niet staan. In de schaal is tevens meegenomen het feitelijk gebruik van het arbokerninstrumentarium en de (positieve) effecten daarvan binnen de onderneming. Concreet zijn de volgende 7 vragen in de constructie van de schaal betrokken.

1. Is er een ri&e gemaakt? (criterium: ja)
2. Wordt de ri&e gebruikt voor?
  - . het maken van een arbo plan van aanpak (ja) èn voor:
  - . ontwikkelen van een langere termijn arbobeleidsvisie òf als checklist bij investeringen en/of om direct leidinggevenden beter op risico's te laten letten (ja).
3. Heeft de Arbodienst een actieve bijdrage geleverd aan het maken van de ri&e? (ja)
4. Is de aandacht voor arbo de laatste jaren toegenomen in de onderneming (ja) èn zijn er maatregelen genomen tegen feitelijke risico's (ja)?
5. Is het wettelijk instrumentarium een stimulans voor een effectief arbobeleid in uw onderneming? (ja)
6. Hebben uitvoerend medewerkers een actieve bijdrage geleverd aan het maken van de ri&e (ja) èn wordt de ri&e gebruikt voor overleg met de werknemers en/of worden uitvoerend medewerkers ingeschakeld bij het maken van een plan van aanpak? (minstens één van beide 'ja')
7. De Arbowet is helder over wat van de werkgever wordt verwacht (eens) en/of het Arbobeleid is goed hanteerbaar (eens).

Aan alle 7 criteria tegelijk voldoen slechts weinig ondernemingen (40 van de 581), merendeels zijn dat grote ondernemingen. Op basis van de verkregen antwoordpatronen is een index 'arboactief beleid' geconstrueerd met drie waarden: + / ? / -.

Voor een + -score op de schaal moet er een ri&e zijn gemaakt en aan 4 van de 6 overige criteria worden voldaan. Bij een - score is er geen ri&e gemaakt en worden er 0 tot maximaal 2 van de overige criteria gehaald. Bedrijven met tussenliggende waarden krijgen een '?'.

- + : bedrijf heeft een ri&e, een overwegend positieve houding t.o.v. van de arbowetgeving en brengt dat ook in praktijk
- ? : veel elementen van een minder positieve houding of praktijk, maar enkele elementen wel aanwezig, meestal alleen de wettelijke verplichte (ri&e en aansluiting bij arbodienst)
- : geen positieve houding, wettelijke verplichting wordt niet of slechts zeer gedeeltelijk nagekomen (alleen een ri&e).

Dit leidt tot resultaten, zoals in onderstaand overzicht 1. zijn weergegeven.

We zien het grootte-effect, zoals ook in het onderzoek 'Arbo in beeld' al was geconstateerd weer sterk terugkomen. Voor de 50<sup>+</sup> bedrijven geldt dat het merendeel (72%) een +- score heeft. Voor de kleinere bedrijven neemt dat percentage snel af. Dit neemt niet weg, dat er toch ook onder de kleinste bedrijven een niet onaanzienlijke minderheid is (23%), dat kennelijk redelijk met de arbowetgeving uit de voeten kan. Voor de bedrijven in de categorie 10-49 werknemers ligt dat percentage op 53%.

*Overzicht 1 - Mate waarin bedrijven voldoen aan het criterium' positieve houding tegenover de Arbowet 1998 en toepassing instrumentarium'*

Bedrijfsgrootte	10 -	10 – 49	50+	totaal
Houding en praktijk m.b.t. de Arbowet ('actief arbobeleid')				
+	31 (23%)	96 (53%)	191 (72%)	318
?	35 (26%)	59 (33%)	64 (24%)	158
-	68 (61%)	25 (14%)	12 (5%)	105
totaal	134 (100%)	180 (100%)	267 (100%)	581

In het vervolg van dit rapport worden ondernemingen met een '+' -score op de schaal aangeduid als bedrijven met 'actief arbobeleid'; ondernemingen met een '-' -score op de schaal als bedrijven met 'geen actief arbobeleid'.

## 2.2 Geconstateerde samenhangen

Een volgend deel van de analyse bestaat uit het zoeken van samenhangen van de schaal 'actief arbobeleid' met kenmerken van de bedrijven, de situatie van de bedrijven en de verdere praktijk van de arbozorg, voorzover deze gegevens aanwezig zijn in het databestand van het onderzoek 'Arbo in beeld'.

- Zelfstandigheid van de onderneming en verantwoordelijkheid voor eigen arbobeleid*

De cijfers tonen aan dat voor de 10<sup>-</sup> en de 10-49 bedrijven geldt, dat het deel uitmaken van een grotere groep gekoppeld aan het zelf verantwoordelijk zijn voor arbobeleid binnen een centraal gegeven kader, positief samenhangt met 'actief arbobeleid'. Het genoemde verband is significant, maar overigens niet sterk.
- Arbobeleid en sector*

De in 'Arbo in beeld' onderscheiden 9 sectoren laten geen significante verbanden zien met 'actief arbobeleid'. Een uitzondering vormt de sector vervoer, waar in vergelijking met andere sectoren de kleinere ondernemingen significant vaker "geen actief arbobeleid" vertonen. Een (niet significant) spiegelbeeld vormt de metaalektro, waar de kleinste ondernemingen juist relatief vaak een 'actief arbobeleid' scoren.
- Aanwezigheid arbocoördinator en personeelsvertegenwoordiging*

Voorzover de 10<sup>-</sup> en de 10 – 49 ondernemingen beschikken over een arbocoördinator (23%, respectievelijk 52%) en/of een personeelsvertegenwoordiging (7% resp. 29%), blijkt dat zeer duidelijk positief samen te hangen met 'actief arbobeleid'.
- Arboconvenanten en 'actief arbobeleid'*

In het algemeen is er een positief verband tussen de score op 'actief arbobeleid' en het vallen onder de werkingssfeer van een arboconvenant; specifiek geldt dit vooral voor de 10<sup>-</sup> ondernemingen.

5. *'actief arbobeleid' in relatie tot zorgsystemen en certificering*

Op gebied van zorgsystemen en certificering bestaan er de volgende positieve verbanden met 'actief arbobeleid', welke bij de beide groepen kleinere bedrijven zijn terug te vinden:

- . relatief vaak koppeling van de arbozorg aan kwaliteits- of milieuzorgsystemen,
- . relatief vaak certificatie voor bepaalde taken en functies van werknemers.

6. *Signalering van arborisico's*

In het algemeen signaleren bedrijven met een 'actief arbobeleid' vaker en meer verschillende arborisico's in de eigen onderneming. Voor de 10<sup>-</sup> en 10-49 ondernemingen gaat dat ook op, echter minder pregnant dan in de algemene trend.

'Actief arbobeleid' gaat samen met meer signalering van fysieke risico's in de 10 - 49 bedrijven en van meer signalering van overbelasting/ RSI risico's en stof-risico's in 10<sup>-</sup> en 10-49 bedrijven.

7. *Concrete maatregelen tegen arbeidsrisico's*

In het algemeen blijkt dat bedrijven met een 'actief arbobeleid' duidelijk vaker aangeven maatregelen genomen te hebben tegen de 4 onderscheiden soorten arborisico's. Deze trend zien we ook terug bij de kleinste bedrijven. Bij een 'actief arbobeleid' hebben de 10<sup>-</sup> bedrijven:

- . vaker maatregelen tegen fysieke risico's en ongevallen genomen,
- . vaker maatregelen tegen overbelasting en RSI genomen,
- . vaker maatregelen tegen werkdruk, conflicten en agressie genomen,
- . vaker maatregelen tegen stof, stofjes en schadelijke micro-organismen genomen.

8. *Motieven voor en impulsen tot het nemen van concrete arbomaatregelen*

In het onderzoek 'Arbo in beeld' zijn 16 motieven voorgelegd met de vraag in hoeverre die een motief zijn geweest om tot arbomaatregelen over te gaan.

Het blijkt dat 12 van deze motieven significant vaker genoemd worden bij bedrijven met een 'actief arbobeleid' dan bij bedrijven zonder 'actief arbobeleid'.

Binnen de 10<sup>-</sup> en 10-49 ondernemingen tekent zich dezelfde tendens af, zij het wat minder pregnant.

De volgende verbanden tussen 'actief arbobeleid' en een bepaald motief om maatregelen te nemen springen er het meest uit:

'We hebben maatregelen genomen:

- . op aandringen of suggestie van de arbodienst,
- . omdat het als nodig of wenselijk uit de ri&e naar voren kwam,
- . omdat we het bedrijf veiliger, gezonder en prettiger willen maken,
- . om het ziekteverzuim te verlagen,
- . omdat de wetgeving hiertoe verplicht,
- . omdat maatregelen goed konden worden ingepast bij investeringen/veranderingen, die toch al nodig waren,
- . om verloop van personeel te voorkomen,
- . om een gewenst certificaat te kunnen verkrijgen,
- . op grond van een centraal opgesteld beleid.'

De grootste verschillen tussen bedrijven met 'actief arbobeleid' tegenover overeenkomstige bedrijven met 'geen actief arbobeleid' doen zich bij de 10<sup>-</sup> bedrijven voor op de motieven:

- 'omdat het uit de ri&e als nodig of gewenst naar voren kwam' en
- 'de wetgeving hiertoe verplicht'.

9. *Samenhangen met andere aspecten van arbobeleid*

Een positieve score op 'actief arbobeleid' blijkt in de 10<sup>-</sup> en 10 - 49 ondernemingen verder samen te hangen, dan wel te leiden tot:

- . het hebben van een recent (jonger dan 2 jaar) plan van aanpak,
- . het periodiek opstellen van een arbo voortgangsverslag (1 x per jaar),
- . het agenderen van arbozaken in het werkoverleg
- . het doen ontvangen van schriftelijk/mondelinge instructie aan nieuwe medewerkers
- . het doen ontvangen van schriftelijk/mondeling instructie aan inleenkrachten.

#### 10. 'Actief arbobeleid' in relatie tot arbokennis en –communicatie en wetshandhaving

De volgende verbanden van 'actief arbobeleid' zijn significant en ook binnen de kleinere ondernemingen terug te vinden:

- . niet de arbodienst is de gangmaker voor arbobeleid (maar iemand intern),
- . het intern overleg is een stimulans om tot arbobeleid te komen,
- . personen of functies van belang voor het arbobeleid bij de kleine ondernemingen met 'actief arbobeleid' zijn vooral:
  - . de arbocoördinator,
  - . de PVT (indien aanwezig),
  - . (een) ervaren medewerker,
  - . de bedrijfsarts,
- . de deskundigheid en servicegerichtheid van de arbodienst wordt als stimulans ervaren.

Een wat geïsoleerde vraag is gesteld naar de wenselijkheid dat de AI individuele werknemers die zich niet aan de voorschriften houden meer zou moeten boeten.

Bij 'actief arbobeleid' vindt de directeur significant vaker:

- . de AI moet terughoudend zijn om boetes aan individuele werknemers op te leggen.

#### 11. 'Actief arbobeleid' en opvattingen over maatwerk in en vereenvoudiging van de arboregeling

Opvallend mag genoemd worden dat er grosso modo geen verband bestaat tussen opvattingen over normstelling, regelgeving en gewenst maatwerk en de score op 'actief arbobeleid'. Het enige significante verband is dat directeurs van bedrijven met 'geen actief arbobeleid' vaker te kennen geven het "*niet te weten*".

Bij nadere analyse, waarbij de antwoorden 'eens' en 'gedeeltelijk eens' worden samengevoegd, blijkt dat 'actief arbobeleid' wel samenhangt met het geheel of gedeeltelijk onderschrijven van een drietal stellingen:

- . arboconvenanten bieden de beste mogelijkheid om de normen voor veilig en gezond werken met elkaar overeen te komen (eens),
- . Arbowet, Arbobesluit, Arboregeling en Arbobeidsregels tezamen geven genoeg ruimte voor maatwerk per bedrijf (eens),
- . Arbowet, Arbobesluit, etc. tezamen zijn te complex en detaillistisch (eens).

De drie stellingen komen inhoudelijk niet overeen; lijken elkaar zelfs tegen te spreken. De tweede stelling (genoeg ruimte voor maatwerk) laat het meest significant het verschil zien tussen werkgevers 'actief arbobeleid': 71% eens of gedeeltelijk eens, óók in de groep 10<sup>-</sup>.

Daartegenover scoren de werkgevers 'geen actief arbobeleid': 59% oneens met de stelling, maar vooral (40%) 'weet het niet'.

De situatie is globaal gezien dat werkgevers, die 'geen actief arbobeleid' voeren geen oordeel over de stellingen uitspreken, terwijl werkgevers die wel 'actief arbobeleid' voeren ogenschijnlijk tegenstrijdige signalen afgeven.

Ons vermoeden is, dat werkgevers die een actief arbobeleid voeren, dat doen vanuit een overtuiging (bijvoorbeeld zorg voor het personeel, het willen naleven van wettelijke voorschriften of ter voorkoming van ziektekosten) en dan wel een weg weten te vinden om dat te doen, zelfs al vinden ze de wetgeving complex of detaillistisch. Werkgevers die niet actief met arbozorg bezig zijn interesseren er zich waarschijnlijk ook minder voor hoe de wet- en regelgeving precies in elkaar zit en geven het antwoord: 'weet niet'.

Aan de hand van nieuwe gegevens zullen we in de paragrafen 3.4 en 3.5 nader ingaan op de kwestie van detailvoorschriften versus globale doelvoorschriften.

### **2.3 Conclusies op basis van de secundaire analyses**

De schaal 'actief arbobeleid' met de drie waarden: positief (+), ?, niet positief (-), blijkt samen te hangen met een groot deel van de variabelen in de vragenlijst en maakt dus kennelijk een samenhangend onderscheid tussen bedrijven op het punt van opvattingen over arbozorg, de rol van de wettelijke arbo-instrumenten en de toepassing in de praktijk. Oorzaak en gevolg zijn op basis van de gegevens uit een eenmalig survey-onderzoek niet te scheiden.

Vanuit analytisch oogpunt kan het een model worden opgezet, waarin de variabelen zijn opgenomen die een positief verband vertonen met 'actief arbobeleid'.

Hierbij maken we onderscheid tussen achtergrond en structuur kenmerken van de onderneming (A), arbo-infrastructuurkenmerken (B), signalering van arborisico's (C), houding en impulsen van de werkgever (D). Dit model heeft als kapstok gediend voor het genereren van vragen in het aanvullend telefonisch interview.

Niet in dit model opgenomen zijn de opvattingen over de Arbo-regelgeving. Immers de uitkomsten van de vragen op dit punt zijn moeilijk te interpreteren in het model van 'actief arbobeleid'. In de aanvullende telefonische enquête zijn de voorkeuren op dit punt concreet en feitelijk gevraagd.



*Model*

7

---

Achtergrond en structuur factoren (A)	arbo-infrastructuur (B)	arbo-alertheid (C) en motivatie (D)	effecten en resultaten
<ul style="list-style-type: none"><li>. sector (geringe invloed)</li></ul>	Extern: <ul style="list-style-type: none"><li>. goed contact met arbodienst</li><li>. arbodienst deskundig en service-gericht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. signalering arborisico's</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>. bedrijfsgrootte (sterke invloed)</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>. intern verantwoordelijkheid nemen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. plan van aanpak</li><li>. voortgangsrapportages</li><li>. arbo in werkoverleg</li><li>. voorlichting en instructie</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>. bedrijf onderdeel grotere groep</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. arboconvenant gesloten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. diverse motieven en impulsen tot concrete maatregelen</li></ul> <p><i>Nieuw toegevoegd</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>. diverse motieven ideële en functionele gemixt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. maatregelen tegen concrete risico's genomen</li></ul>
<p><i>Nieuw toegevoegd</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>. CAO van toepassing</li><li>. CAO nageleefd</li></ul>	Intern: <ul style="list-style-type: none"><li>. arbocoördinator aanwezig</li><li>. personeelsvertegenwoordiging</li><li>. kwaliteits-, milieuzorgsysteem</li></ul> <p><i>Nieuw toegevoegd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>. effectief ziekteverzuimbeleid</li></ul>		

---

### 3. Nieuw aanvullend onderzoek en de resultaten

#### 3.1 Telefonische enquête

Voor het aanvullend onderzoek zijn drie groepen onderscheiden:

- . groep1 werkgevers 10`bedrijven met 'actief arbobeleid': n = 31 (23% totaal 10`)
- . groep 2 werkgevers 10-49 bedrijven met 'actief arbobeleid': n = 96 (53% totaal 10`-49)
- . groep 3 contrastgroep werkgevers 1 - 49 niet 'actief arbobeleid': n = 93 (w.v. 56 gebeld)

Deze werkgevers zijn eerst schriftelijk benaderd met een verzoek om medewerking en zijn vervolgens telefonisch benaderd. Dit heeft geresulteerd in 104 volledig afgenomen telefonische interviews, als volgt verdeeld:

- . groep 1: 16
  - . groep 2: 52
  - . groep 3: 36 [N.B. nadat dit aantal was bereikt is gestopt met verder herbenaderen]
- Totaal: 104

Voor statische analyses is het aantal van 17 in groep 1 (te) gering. Er is voor gekozen de verdere analyses te verrichten op een herverdeeld bestand, waarbij 15 werknemers als grens is gebruikt voor de zeer kleine ondernemingen. In overzicht 3.1 staan het resultaat weergegeven. De contrastgroep 3 bestaat voornamelijk uit zeer kleine bedrijven.

*Overzicht 3.1 - Bestand ondernemingen in aanvullend onderzoek*

aantal werknemers	1- 14	15 -49
groep 1	30	
groep 2		38
groep 3	30	6

#### 3.2 Aanvullende bedrijfsgegevens

*Overzicht 3.2 - Bedrijfsgegevens*

	groep1	groep2	groep3	verschil is
1. CAO van toepassing? (ja)	93%	79%	64%	significant
2. CAO nauwgezet naleven (Ja)	93%	70%	60%	significant
3. Is ziekteverzuim probleem? (ja)	13%	16%	14%	niet.sign.
4. Is uw Z.V.-beleid effectief (ja)	48%	76%	31%	significant
5. Finc.econ. positie (zeer gezond)	20%	24%	28%	niet sign
6. Bedrijfsfilosofie: prijsvechter zijn	3%	8%	8%	niet sign.

Uit overzicht 3.2 blijkt dat er nog enkele bedrijfsgegevens meer zijn waarop de groepen zich significant onderscheiden. Bij een 'actief arbobeleid' score gaat het relatief vaker om bedrijven waarop een CAO van toepassing is en waarbij de werkgever tevens aangeeft de CAO-bepalingen nauwgezet na te leven.

Verder blijkt dat in de bedrijven met ‘actief arbobeleid’ er vaker een ziekteverzuimbeleid gevoerd wordt, dat in de ogen van de werkgever een positief effect heeft. We zullen in de volgende paragraaf zien dat het ziekteverzuim een belangrijk motief vormt in het arbozorgbeleid van de werkgever.

Opvallend mag daarbij genoemd worden dat het feitelijke ziekteverzuim kennelijk niet zo’n probleem vormt voor de meeste ondernemers en dat dat niet verschilt voor de ondernemers die wel en die geen ‘actief arbobeleid’ beleid voeren.

De financieel-economische positie van de onderneming en de gevoerde markt/ bedrijfsfilosofie geven geen significante verschillen te zien tussen de 3 groepen.

Het merendeel geeft aan gezond te zijn met ‘momenteel een moeilijke markt’.

### 3.3 Overwegingen en motieven bij het gevoerde arbobeleid

Aanvullend op hetgeen al in het onderzoek ‘Arbowet in beeld’ is gevraagd aan motieven om tot concrete arbomaatregelen over te gaan is in de telefonische enquête een aanvullende lijst van overwegingen voorgelegd met de vraag in hoeverre deze voor de ondernemer een rol spelen om een ri&e op te stellen en tot maatregelen over te gaan.

In overzicht 3.3 zijn de vragen en uitkomsten in beknopte vorm weergegeven.

*Overzicht 3.3 - Overwegingen bij het gevoerde arbobeleid*

	groep 1	groep 2	groep 3	verschil
1. werknemers lopen hier risico’s (ja, sterk)	53%	47%	25%	significant
2. bij goed werkgeverschap hoort arbozorg	73%	84%	61%	significant
3. rompslomp en kosten wegen niet tegen baten (mee oneens!)	27%	26%	22%	niet significant
4. werknemers zitten er niet op te wachten	27%	32%	58%	significant
5. Arbozorg betaalt in gemotiveerd personeel	33%	34%	11%	significant
6. Arbozorg nodig om ziektekosten te beheersen	70%	82%	39%	significant
7. Kosten (ook voor arbozorg) moet je vermijden (mee oneens!)	33%	32%	50%	niet significant

Uit overzicht 3.3 blijkt dat de overwegingen die werkgevers uit groep 3 (‘geen actief arbobeleid’) maken op meerdere punten verschillen van de werkgevers in de groepen 1 en 2 (‘actief arbobeleid’). Werkgevers uit de groepen 1 en 2 hebben meer dan die uit groep 3 een combinatie van overwegingen gebaseerd op overtuiging en functioneel denken. Deze werkgevers denken dat hun werknemers risico’s lopen, dat arbozorg bij goed werkgeversschap hoort en dat arbozorg goed is voor de motivatie van het personeel. Zij vinden ook dat arbozorg nodig is om de ziektekosten in de hand te houden.

Over de rompslomp en de kosten die arbozorg met zich meebrengt verschillen de meningen tussen de groepen niet aanmerkelijk.

In vervolg hierop is een multivariate analyse gedaan waarin 19 variabelen zijn meegenomen uit zowel het oude ‘Arbowet in beeld’ bestand als uit het bestand van de aanvullende enquête.

In deze analyse zijn variabelen meegenomen vanuit de kolommen van het model van pag. 7:

- . bedrijfskenmerken (A): naleving CAO,
- . de arbo-infrastructuur (B): arbocoördinator aanwezig, servicegerichtheid arbodienst,
- . de signalering van arbo-risico's (C) en
- . motieven om arbomaatregelen te nemen (D).

Uit de analyse blijkt dat de beste voorspeller van de vraag of een (kleine) werkgever een actief 'actief arbobeleid' beleid voert valt af te leiden uit het antwoord op de vraag of:

- **uit de ri&e volgt dat he t nodig of wenselijk is maatregelen te nemen.**

Statistisch daarmee grotendeels samenhangend, maar als motief te onderscheiden zijn de opvattingen van de werkgever dat hij daarmee:

- de kosten van het ziekteverzuim in de hand houdt en
- de motivatie van het personeel bevordert.

Deze drie variabelen tezamen geven op grond van het verzamelde materiaal de beste voorspeller van 'actief arbobeleid'. Ook andere variabelen spelen een rol, maar meer als contingent met de drie genoemde:

- . het willen naleven van wettelijke verplichtingen
- . het signaleren van feitelijke risico's: m.n. fysieke risico's, RSI en stress
- . het zien van positief effect van ziekteverzuimbeleid
- . de aanwezigheid een arbo-coördinator en het waarderen van de service en kennis arbodienst
- . het naleven van de CAO.

In paragraaf 2 over de secundaire analyse zijn ook variabelen naar voren gekomen die een positieve relatie vertonen met 'actief arbobeleid', maar die vanwege de beperkte mogelijkheden voor multivariate analyse bij 104 respondenten niet zijn meegenomen.

Zie hiervoor het model op pagina 7.

- . meerdere motieven en impulsen
- . een arboconvenant is van toepassing
- . de aanwezigheid van milieuzorg- of kwaliteitssystemen
- . het contact met de arbodienst
- . onderdeel zijn van een groter concern, maar met een eigen arboverantwoordelijkheid.

### **3.4 Voorkeur voor strikte arbonormen en –regels of voor globale doelvoorschriften**

Een belangrijke vraag in het kader van de arbowet en –regelgeving is, of de overheid gedetailleerde regels en voorschriften moet geven of kan volstaan met meer globale doelvoorschriften. In beide gevallen moet de Arbeidsinspectie wel haar handhavingsplicht kunnen uitvoeren. Hoe ver gaat de zorgverplichting van de overheid voor goede arbeidsomstandigheden in relatie tot de zorgplicht van de werkgevers zelf?

In het onderzoek 'Arbowet in beeld' is aandacht besteed aan deze vraag. De resultaten zijn diffuus, omdat enerzijds de algemene voorkeur van werkgevers lijkt uit te gaan naar veel beleidsruimte om zelf invulling te kunnen geven aan het arbobeleid. Anderzijds zijn er ook aanwijzingen dat ondernemingen van de overheid verwachten dat zij heldere en concrete normen stelt voor wat wel en wat niet mag.

In het aanvullende onderzoek is getracht hier meer helderheid in te verkrijgen door een negental arborisico's te schetsen en aan de werkgever te vragen waar zijn/ haar voorkeur naar uitgaat: strikte regels en normen voor zover mogelijk of een meer algemeen (wel door de AI toetsbaar) kader c.q. algemene doelvoorschriften.

In overzicht 3.4 zijn de resultaten weergegeven.

#### *Overzicht 3.4 - Arbeidsrisico's en wens tot strikte regelgeving*

	groep 1	groep 2	groep 3	totaal	verschil?
1. risico van tillen en sjouwen? (ja)	73%	82%	53%		
Als ja, strikte norm gewenst? (ja)	25%	19%	11%	19%	niet sign.
2. Komt kantoorwerk voor? (ja)	63%	87%	53%		
Als ja, normen voor inrichting?	22%	33%	23%	27%	niet sign.
3. Vallen of uitglijden? (ja)	23%	37%	36%		
Als ja, normen stellen? (ja)	40%	21%	8%	19%	sign.
4. Regelmatig beeldschermwerk?	43%	87%	53%		
Ja Normen en eisen stellen? (ja)	33%	45%	26%	38%	sign.
5. Veel repeterende handelingen? (ja)	33%	32%	42%		
Ja, eisen en normen? (ja)	50%	25%	25%	32%	sign.
6. Conflicten en spanningen? (ja)	43%	58%	28%		
Ja en normen toelaatbaar gedrag?	8%	14%	11%	12%	niet sign.
7. Stress door werkopdrachten (ja)	30%	61%	44%		
Ja en richtlijnen door overheid?	0%	18%	0%	9%	sign.
8. Damp en rook op werkplek? (ja)	23%	26%	14%		
Ja en MAC-waarden vastleggen?	40%	60%	0%	40%	sign.
9. Besmetting en infecties (ja)	10%	16%	14%		
Ja, voorzorgsmaatregelen geven?	33%	67%	20%	43%	sign.

De resultaten zoals die uit overzicht 3.4 naar voren komen zijn opnieuw enigszins diffuus.

We signaleren een drietal tendensen.

Het eerste dat uit overzicht 3.4 naar voren komt is dat werkgevers, die een bepaald arbeidsrisico voor hun werknemers onderkennen, overwegend de voorkeur geven aan meer algemene arbo-doelvoorschriften boven gedetailleerde regelgeving. In het algemeen geldt dat voor alle onderscheiden risico's, maar er zijn duidelijk verschillen naar de aard van het risico. Voor risico's direct verbonden met de aard van bedrijfsvoering en de stijl van leidinggeven (met name bij conflicten en onderlinge spanningen en bij risico's van stress door de werkopdrachten) wil slechts een kleine minderheid gedetailleerde voorschriften.

Ten tweede blijkt dat de groep 3 werkgevers ('geen actief arbobeleid') het meest geporteerd is voor globale doelvoorschriften. Hier doet zich een andere verklaring voor, namelijk dat deze groep onder de verdenking valt van te kiezen voor vrij-blijvendheid.

Het derde en minst duidelijke is, dat de werkgevers van groep 2 ('actief arbobeleid' met 15 – 49 werknemers) over het algemeen iets meer dan werkgevers van groep 1 risico's signaleren en iets meer van mening zijn dat de overheid normen en regels moet stellen. Dat gaat vooral op voor de minder fysieke risico's en de nieuwe risico's van dampen en biologische agentia. Werkgevers van groep 1 (15) zijn relatief het meest geporteerd voor regels op gebied van tillen en sjouwen en voorschriften tegen vallen en uitglijden. Binnen het midden en kleinbedrijf zijn er dus weer verschillen tussen wat de echt kleine werkgevers wensen en wat de iets grotere wensen.

### 3.5 Hoe men denkt over de Arbowet in eigen woorden

Op het eind van het telefonisch interview is gevraagd in eigen woorden aan te geven hoe men denkt over de Arbowet. Vrijwel alle respondenten (98) hebben hierop een antwoord gegeven.

Zoals te verwachten gaven de ondernemers van groep 1 (hier weer de 16 ondernemingen 10) overwegend (11 van de 16) een positief getint antwoord:

- . “Arbowet is een goede zaak”
- . “Technische dingen en qua houding en zo is het goed dat dat is vastgelegd”
- . “Bedrijven die niet goed omgaan met hun werknemers controleren en dwingend adviezen opleggen. Steekproefsgewijs of liever altijd controleren op werksfeer, stress enzo”

Veel antwoorden waren echter dubbel geladen. Enerzijds een positief geluid, anderzijds een grote ‘maar’.

- . “Arbowet op zich wel goed, wel compleet, maar heel veel zaken die voor winkelpersoneel niet van toepassing zijn”
- . “Prima dat de Arbowet er is, maar de regels moeten de organisatie (school, lesgeven) niet in de weg staan”
- . “Zoals alle wetten is de Arbowet in essentie wel goed, maar er zitten nogal wat overdrijvingen in”
- . “Op zich fantastische wet. Naleving van de eisen betekent soms dat er te grote investeringen voor kleine bedrijven en teveel kosten en werk daaraan verbonden zijn. De AI zou meer een adviserende dan een dwingende functie moeten hebben”

Toch zijn er ook in deze groep antwoorden (5) die in feite alleen maar een negatieve mening bevatten.

- . “Arbowet brengt veel rompslomp met zich mee”
- . “Waardeloos, geen binding met de werkvloer, bedacht door mensen achter een bureau. Nederland gaat kapot aan de regeltjes”

Onder de respondenten van groep 2 (10 -49 werknemers, ‘actief arbobeleid’) zien we hetzelfde patroon terug. Van de 50 antwoorden zijn er 33 positief over de Arbowet en 17 negatief getint.

- . “Tevreden over de Arbowet”
- . “Belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan de gezondheid van medewerkers”
- . “Sommige dingen zijn noodzakelijk en dienen beschreven te zijn in de Arbowet, anders wordt er niet over dat soort zaken nagedacht”
- . “Binnen de kaders die door de Arbowet gegeven worden willen we graag een persoonlijke invulling geven”

De dubbele boodschap komen we ook explicieter weer tegen:

- . “Noodzakelijk, maar niet altijd praktisch”
- . “Op zich redelijk goed geregeld, maar te strak voor werkgevers”
- . “Arbowet goed dat de wet er is, maar draaft soms te ver door. De arbodienst werkt niet goed, houdt zaken af. Ook de werknemer moet zijn verantwoording nemen”
- . “Prima dat de Arbowet er is, maar je moet wel kijken of het kostenbesparend kan werken en er zelf veel zorg aan besteden. Als de arbodienst (?) komt ben je eigenlijk al te laat”
- . “Op zich goed, maar werknemers gebruiken de wet als excuus om dingen niet te doen, terwijl je vroeger gewoon kon zeggen, loop niet te zeuren”
- . “Goed als richtlijn, hoort er te zijn, maar er moet wel praktisch mee worden omgegaan”

Ook in deze groep zijn er werkgevers die alleen kritiek geven.

- . “Te veel regels”
- . “Ik vind de Arbowet te omslachtig en niet realistisch. Bedacht door mensen die niet op mijn werkvloer hebben gestaan. En dat vind ik zeer jammer”

Bij groep 3 (kleine ondernemers, ‘geen actief arbobeleid’) hebben er 32 gereageerd op de open vraag. Zoals te verwachten overwegen de negatieve opmerkingen (bij 19 van hen). Er zijn echter ook positieve reacties op de Arbowet.

- . “Het is een goede wet”
- . Arbowet: goed dat er regels zijn. Maar die kunnen ook vanuit de werkgeversorganisatie gemaakt worden. Regelmakers zouden meer op de werkvloer moeten komen”

Een van de ondernemers ziet het zo:

- . “De Arbowet moet een duidelijk en helder kader scheppen, waarbinnen wij zaken kunnen regelen”

Onversneden negatieve reacties zijn er uiteraard ook.

- . “Mogen ze gelijk afschaffen. Machines moeten zo aangepast worden dat ze niet meer werken. De Arbowet is niet gemaakt door mensen die op de werkvloer komen”
- . “Hoop papier en weinig daden. Nog nooit iemand gezien en ik zit er ook niet op te wachten”

Het geheel aan reacties overziend, spreekt er een nogal genuanceerde werkelijkheid uit. Het verschil tussen de onderscheiden groepen werkgevers is niet absoluut. Ook werkgevers die de verplichtingen van de Arbowet (goed) nakomen, uiten nogal eens kritiek op de regelgeving, terwijl anderzijds werkgevers die de Arbowet niet of nauwelijks nakomen vaak in principe de wet niet volledig verwerpen.

In feite zien we in de reacties een onderstreping van eerdere conclusies namelijk dat er goede informatie moet zijn over de feitelijke risico's binnen het eigen bedrijf en dat de uitvoeringspraktijk van de wet- en regelgeving zo goed mogelijk moet worden toegesneden op het bedrijf en de werkprocessen.

#### **4. Samenvatting en conclusies**

##### *Onderzoek ten behoeve van evaluatie Arbowet 1998*

In opdracht van het ministerie van SZW heeft het ITS onderzoek verricht ten behoeve de evaluatie van de Arbowet 1998. In het rapport ‘Arbowet in beeld’ komt onder andere naar voren dat het instrumentarium van de Arbowet (ri&e, plan van aanpak, voortgangsrapportages) in redelijke mate is ingevoerd binnen ondernemingen. Verder blijkt dat bij de implementatie verschillende spelers zoals de arbocoördinator, leidinggevend kader en uitvoerend personeel zijn betrokken. De ri&e wordt vervolgens gebruikt om lange termijn arbobeleid te ontwikkelen, het arbobewustzijn binnen de onderneming te versterken en concrete maatregelen tegen arbeidsrisico's te treffen. Dit alles is duidelijk waarneembaar in de grotere (50<sup>+</sup>) ondernemingen, maar in sterk afnemende mate in de kleinere (10 -49 werknemers) en de kleinste (10) ondernemingen.

### *Aanvullende vragen van de Vakcentrale FNV*

De Vakcentrale FNV heeft het ITS verzocht om op basis van het verzamelde materiaal en een aanvullende telefonische enquête antwoord te geven op twee vragen:

1. Hoeveel 10<sup>-</sup> bedrijven en hoeveel ondernemingen tussen de 10 en 49 werknemers erin slagen op een goede manier invulling te geven aan de huidige arboregelgeving en *wat* deze ondernemingen *onderscheidt* van de vergelijkbare ondernemingen waar geen of nauwelijks toepassing van het arbo-instrumentarium plaatsvindt.
2. Wat wensen kleine ondernemers: strikte en heldere door de overheid opgelegde arbonormen en -regels of willen ze liever zelf invulling geven aan meer globale arbo-doelvoorschriften?

### *Hoeveel kleine werkgevers voeren de Arbowet uit?*

Op basis van een samengestelde schaal ('actief arbobeleid') met daarin opgenomen 7 relevante indices kan geconstateerd worden dat 23% van de 10<sup>-</sup> ondernemingen en 53% van de ondernemingen tussen 10-49 werknemers erin slagen op een goede wijze invulling te geven aan de instrumenten van de Arbowet. Voor de 50<sup>+</sup> bedrijven ligt dat percentage op 72%. De overige bedrijven slagen daarin gedeeltelijk of geheel niet.

### *Arbowet niet algemeen populair, maar uitvoerbaar*

Over het algemeen zien we in de onderzochte kleine bedrijven, dat de manier waarop men de Arbowet beoordeelt en de problemen die men daarmee heeft (administratieve lasten, de kosten en de toepasbaarheid van de arboregels), niet zo wezenlijk verschillen tussen ondernemers die wel en ondernemers die geen actief arbobeleid voeren.

Anderzijds zien we dat er wel degelijk verschil is tussen werkgevers in de mate waarin men motieven hanteert en impulsen heeft om de Arbowet uit te voeren. Het gaat daarbij om een onderling verweven set van motieven en impulsen tot het voeren van actief arbobeleid bij een gedeelte van de kleinste werkgevers en een ruimer deel van de 10-49 werkgevers die sterk genoeg is om de bezwaren op zij te zetten en de Arbowet toe te passen.

Sterke motieven of impulsen daartoe zijn:

- de werknemers (in de eigen onderneming) lopen bepaalde risico's in hun werk
- uit de ri&e blijkt dat het nodig of wenselijk is maatregelen te nemen
- arbozorg leidt tot gemotiveerd personeel
- arbozorg moet om de kosten van ziekteverzuim in de hand te houden

Verder zijn er achtergrondfactoren en structuurkenmerken die meer of minder direct een rol spelen voor de mate waarin een 'actief arbobeleid' gevoerd wordt (of niet bij afwezigheid):

- de aanwezigheid van een CAO en het willen naleven van de CAO
- het vallen onder een arboconvenant
- het deel uitmaken van een groter concern met ruimte voor eigen arbobeleidsinvulling
- de ervaring met de arbodienst als zijnde deskundig en servicegericht
- het hebben van een eigen arbocoördinator.

### *Liever veel vrijheid, maar...*

Desgevraagd geeft de meerderheid van de kleine werkgevers aan meer te voelen voor de vrijheid zelf om invulling te kunnen geven aan globale, maar wel door de Arbeidsinspectie toetsbare, arbo-doelvoorschriften dan voor gedetailleerde regelgeving van overheidswege.



Echter, het blijkt dat de mate waarin men deze opvatting huldigt nogal verschilt per onderscheiden risico en dat werkgevers die zelf een actief arbobeleid voeren vaker vragen om heldere en gedetailleerde regelgeving dan de werkgevers die niets doen aan arbo. Zie overzicht 3.4.

Voor het kleinbedrijf is het uitvoering geven aan de Arbowet geen vanzelfsprekendheid. Als er voldoende impulsen zijn voor de werkgever enerzijds en anderzijds niet strikt noodzakelijke regels en voorschriften worden afgeschaft, dan kan ook in het kleinbedrijf de Arbowet een goede uitwerking hebben. De ri&e is daarin essentieel. Handhaving van de ri&e-verplichting lijkt daarom aan te bevelen. De ri&e (en de toetsing en de handhaving daarvan) moet worden toegespitst op de risico's zoals die ook in het eigen bedrijf gesignaleerd kunnen worden of aanwezig zijn (maatwerk ri&e's). Betere en meer toegespitste voorlichting en informatie over de arbeidsrisico's en hun aanpak in concrete bedrijfssituaties is daartoe nodig.

## Bijlage

Overzicht van de resultaten van de variantieanalyse op de variabelen van het aanvullend telefonisch onderzoek onder werkgevers

NB: \*/\*\* significant, \*?: significant, maar klein aantal

	%				1,2,3		1-3		N			
Groepen 1, 2 en 3/ +, +, -												
	+	+	-	totaal	Eta	sig	Eta	sig	+	+	-	To
	<15	>=15	*						<15	>=15		taal
Afwegingen die een rol spelen:												
A. Werknemers lopen hier bepaalde risico's/ ja	53	47	25	41	.25	**	.29	**	30	38	36	104
B. Bij werkgeverschap hoort goede arbozorg/ja	73	84	61	73	.22	**	.13		30	38	36	104
C. Rompslomp en kosten hoger dan de baten/ja	40	13	44	32	.31	**	.04		30	38	36	104
D. Werknemers zitten er niet op te wachten/ ja	27	32	58	39	.28	**	.32	**	30	38	36	104
E. Arbozorg geeft gemotiveerd personeel/ ja	33	34	11	26	.25	**	.27	**	30	38	36	104
F. Kosten van ziekteverzuim in de hand houden	70	82	39	63	.38	**	.31	**	30	38	36	104
G. Kostprijsverhogingen moeten vermeden	33	32	50	38	.17	*?	.17	*?	30	38	36	104
Handmatig tillen/sjouwen komt voor/ ja	73	82	53	69	.27	**	.21	**	30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	25	19	11	19	.13		.18	*?	20	31	18	69
Er zijn medewerkers die kantoorwerk verrichten	63	87	61	71	.26	**	.02		30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	22	33	23	27	.12		.01		18	33	22	73
Medew. lopen gevaar van uitglijden/vallen	23	37	36	33	.13		.14		30	38	36	104
ja. Arboret moet duidelijk de normen aangeven	40	21	8	19	.28	*?	.39	*?	5	14	13	32
Medew. werken regelmatig achter beeldscherm	43	87	53	63	.39	**	.09		30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	33	45	26	38	.18	*?	.08		12	33	19	64
Mw. verrichten veelvuldig repeterende handel.	33	32	42	36	.09		.09		30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	50	25	27	32	.23	*?	.24	*?	10	12	15	37
Spanningen, incidenten, conflicten komen voor	43	58	28	43	.26	**	.16	*?	30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	8	14	11	12	.07		.05		12	22	9	43
Met de gevolgen van stress te maken (gehad)	30	61	44	46	.25	**	.15	*?	30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	0	18	0	9	.32	**	.999		8	22	16	46
Mw. werken op plekken met dampen/rook	23	26	14	21	.13		.12		30	38	36	104
Ja, Arboret moet duidelijk de normen aangeven	40	60	0	40	.50	**	.50	*?	5	10	5	20
Mw. lopen risico op mensel./dierl. besmetting	10	16	14	13	.07		.06		30	38	36	104
Arboret moet duidelijk de normen aangeven	33	67	20	43	.43	*?	.15	*?	3	6	5	14
Valt onder werkingsfeer van een CAO	93	79	64	78	.28	**	.34	**	29	38	36	103
Leeft alle CAO-bepalingen nauwgezet na	93	70	60	74	.30	**	.38	**	28	37	30	95
Ziekteverzuim vormt een probleem	13	16	14	14	.03		.01		30	38	36	104
Ziekteverzuim beleid gevoerd?												
- beleid gevoerd, met positief effect	48	76	31	52	.39	**	.18	*?	29	38	36	103
- beleid gevoerd, geen effect	24	8	8	13	.22	*	.22	**	29	38	36	103
- (nog) geen actief beleid gevoerd	28	16	61	35	.41	**	.33	**	29	38	36	103
Financieel economische positie:												
- zeer gezond met prima vooruitzichten	20	24	28	24	.07		.09		30	37	36	103
- gezond, maar de markt is nu moeilijk	70	62	56	62	.12		.15	*?	30	37	36	103
- het is werken op het scherpst van de snee	10	11	17	13	.09		.10		30	37	36	103
- (momenteel) niet gezond	0	3	0	1	.13		.999		30	37	36	103
Bedrijfsfilosofie:												
- goedkoop/ prijsvechter zijn	3	8	8	7	.08		.10		29	38	36	103
- kwaliteit en meerwaarde leveren	97	92	92	93	.08		.10		29	38	36	103

\* waarvan 30 < 15 werknemers