

SER. 4

S 149

2^e ex.

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen

S 149

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0065978

Arbeidsinspectie

Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen

Ir. P.J.A. van de Laak
m.m.v. Mr. J.T. Olden

**Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA**
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr.
plaats
datum

11939
Ser. 4, S 149 2^e ex
20 AUG. 1992

**Een studie uitgevoerd in opdracht van het
Directoraat-Generaal van de Arbeid door het
Studiecentrum TNO voor Milieuonderzoek**

Augustus 1992

CIP-gegevens Koninklijke Bibliotheek, Den Haag

Laak, P.J.A. van de

Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen / P.J.A. van de Laak; m.m.v. J.T. Olden. - Den Haag: Arbeidsinspectie., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. - III. - ([Studie / Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid], ISSN 0921-9218; S 149)

Uitgevoerd in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid door het Studiecentrum TNO voor Milieuonderzoek. - Met lit. opg.
ISBN 90-5307-281-0

Trefw.: bedrijfsveiligheid; economische aspecten / bedrijfsveiligheid; juridische aspecten.

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING

- 1.1 Aanleiding
- 1.2 Probleemschets

2. DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK

3. METHODE VAN ONDERZOEK

4. VERANTWOORDING EN WERKWIJZE

5. RESULTATEN LITERATUURONDERZOEK EN WORKSHOP

- 5.1 Resultaten literatuuronderzoek
- 5.2 Resultaten workshop
- 5.3 Conclusies

6. HYPOTHESEN

- 6.1 Inleiding
- 6.2 Betekenis van de speltheorie voor het onderzoek
- 6.3 Het mechanisme van economische en juridische factoren en preventieve maatregelen in ondernemingen
- 6.4 Bedrijfsspecifieke factoren
- 6.5 Economische en juridische factoren
- 6.6 Bedrijfstijlen en het veiligheidsbeleid van ondernemingen

7. VRAGENLIJST

- 7.1 Inleiding
- 7.2 Handleiding bij de vragenlijst
- 7.3 De vragenlijst

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Verslag workshop

BIJLAGE 2: Lijst van deelnemers aan de workshop

BIJLAGE 3: Studies naar de kosten van ongevallen

VOORWOORD

Het voor u liggende rapport "Economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen" is vervaardigd in opdracht van de Directie Veiligheid van het Directoraat-Generaal van de Arbeid.

Het project is gestart in november 1990. Vanuit het DGA is het project begeleid door de heer drs. ir. A.J.M. Boesten, hoofd van de afdeling Algemene Veiligheid. In mei 1991 is aan de hand van een startnotitie een workshop georganiseerd. Tijdens deze workshop zijn de uitgangspunten en de onderzoeksopzet bediscussieerd. Aan deze workshop hebben diverse deskundigen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelgenomen, alsmede personen van diverse onderzoeksinstituten. Voor hun bijdrage aan dit project gaat mijn dank uit.

In aansluiting op deze workshop is een aanzet gedaan tot de ontwikkeling van een theorie over het werkingsmechanisme van marktconforme beleidsinstrumenten in relatie tot het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Op basis hiervan is een gestructureerde vragenlijst opgesteld. Voor hun medewerking ben ik speciale dank verschuldigd aan de heer dr. A.W. Moll van Charante (Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst), mevrouw drs. M. Engels (Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid), mevrouw drs. V.E.M. Kicken (Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid) en de heer van Yperen (afdeling Bouwveiligheid, DGA). Tevens gaat mijn dank uit naar de twee studenten bedrijfskunde die hun stage hebben gedaan bij het Studiecentrum TNO voor Milieu-Onderzoek, te weten Herman van Duijn (Technische Universiteit Eindhoven) en Christine Teelken (Rijksuniversiteit Groningen).

Peter van de Laak
Delft, April 1992

SAMENVATTING

Aanleiding voor het onderhavige onderzoek is geweest het wezenlijke belang van het stimuleren van de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers gericht op het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden. Door het inbouwen van financiële prikkels in het stelsel van sociale zekerheid probeert de overheid bedrijven te motiveren te investeren in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Voor meer inzicht in de effectiviteit van het beleid is kennis nodig van het werkingsmechanisme van externe gedragsbeïnvloedende factoren in relatie tot de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen. In dit onderzoek zijn externe gedragsbeïnvloedende factoren onderscheiden naar economische en juridische factoren. Hiermee worden factoren bedoeld, zoals een premiedifferentiatie in het kader van de Ziektewet en WAO/AAW, subsidies en belastingmaatregelen, wettelijke aansprakelijkheid en productaansprakelijkheid.

De probleemstelling van dit onderzoek is verder uitgewerkt en heeft geleid tot de volgende onderzoeksvragen:

- welke preventieve maatregelen zijn gerealiseerd op het terrein van arbeidsveiligheid in ondernemingen;
- welke motieven hebben ondernemers om maatregelen te nemen ter voorkoming van ongevallen;
- welke factoren zijn een belemmering voor de totstandkoming van preventieve maatregelen;
- onder welke voorwaarden willen ondernemers meer aandacht besteden aan de veiligheid in het bedrijf;
- welke veiligheidsmaatregelen zijn kenmerkend voor bedrijven met een gering aantal ongevallen;
- welke behoefte bestaat er bij ondernemers aan ondersteunende maatregelen voor het oplossen van knelpunten met betrekking tot arbeidsveiligheid;
- voldoet de huidige structuur van voorzieningen op het terrein van bedrijfsveiligheids- en bedrijfsgezondheidszorg en het aanbod van kennis op het terrein van arbeidsveiligheid aan de behoeften bij ondernemers;
- welke maatregelen zeggen ondernemers te zullen nemen als reactie op mogelijke maatregelen van de overheid?

Resultaat

Voor het kunnen beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn op basis van een literatuurstudie, een workshop en 'brainstormen' hypothesen geformuleerd over het mechanisme van economische en juridische factoren en de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen. De hypothesen hebben richting gegeven aan het opstellen van een gestructureerde vragenlijst.

De hypothesen vormen tezamen het theoretische kader van dit onderzoek. Onderzoek dat deze theorie al dan niet kan bevestigen moet nog plaatsvinden. Het theoretisch kader is gebaseerd op de centrale veronderstelling dat bedrijfsspecifieke factoren, zoals bedrijfsgrootte, rendement, aanwezige deskundigheid, tijd en

verzekeringsvorm, alsmede de bedrijfscultuur en de bedrijfsomgeving een belangrijke rol bij de besluitvorming over arbeidsomstandigheden in ondernemingen.

Voor de bedrijfscultuur is een onderscheid gemaakt naar typen overlevingsstrategieën. De volgende typen overlevingsstrategieën zijn onderscheiden: (i) een grote nadruk wordt gelegd op het belang van het realiseren van een hoge omzet; (ii) de nadruk ligt op kostenbesparing; (iii) de nadruk ligt meer op aandacht voor kwaliteit, zowel wat betreft producten als personeelsbeleid.

De bedrijfsomgeving is te definiëren in termen van afzetmarkt, arbeidsmarkt, opdrachtgevers, leveranciers en aantal concurrenten. Ook het overheidsbeleid en -maatregelen behoren tot de bedrijfsomgeving. Verondersteld wordt dat ondernemingen een strategie ontwikkelen, als reactie op ontwikkelingen in de bedrijfsomgeving. Een rationeel handelende bedrijfsleiding zal kiezen voor een strategie die het beste bijdraagt tot het voortbestaan van de onderneming. De te volgen strategie is onder meer afhankelijk van het aantal concurrenten, de conjunctuurgevoeligheid van de markt, krapte dan wel overvloed aan voldoende arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, de kwaliteit van de toeleveranciers en het aantal vaste opdrachtgevers. Op basis hiervan kan de bedrijfsomgeving variëren van eenvoudig tot complex en van stabiel tot dynamisch.

Op basis van de bovengenoemde factoren kunnen bedrijfsstijlen worden onderscheiden voor de wijze waarop in ondernemingen wordt omgegaan met arbeidsomstandigheden. Een bedrijfsstijl is dan te beschouwen als een complex van samenhangende relaties van bedrijfsspecifieke factoren, bedrijfscultuur en bedrijfsomgeving. Ter illustratie zijn twee bedrijfstijlen globaal uitgewerkt, namelijk één voor kleine bedrijven en één voor grote bedrijven. Verder onderzoek dient uiteraard nog te bevestigen welke typen bedrijfsstijlen per branche kunnen worden onderscheiden.

In kleine ondernemingen neemt veelal één persoon (de eigenaar/directeur) beslissingen over investeringen, personeelsbeleid, planning en acquisitie. De eigenaar/directeur in kleine ondernemingen drukt doorgaans een grote stempel op de bedrijfscultuur. In een onderneming met een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door het realiseren van een hoge omzet zullen preventieve maatregelen die geld en tijd kosten op grote weerstanden stuiten. Deze bedrijfscultuur wordt versterkt door een bedrijfsomgeving die wordt gekenmerkt door een klein aantal vaste opdrachtgevers en/of een sterk conjunctuurgevoelige afzetmarkt. Marktconforme instrumenten die hun aangrijpingspunt hebben bij het financiële bedrijfsresultaat kunnen dan niet het gewenste effect sorteren, omdat de bedrijfscultuur niet gericht is op kostenbesparing. Zowel voor kleine als voor grote ondernemingen zijn er belangrijke besparingsmogelijkheden op de kosten van ongevallen en ziekteverzuim. Voor een klein metaalbedrijf waarin veel oogletsel voorkomt door rondvliegende metaalsplinters zijn de interne bedrijfskosten ten gevolge van dit type ongeval geschat op gemiddeld 20.000 gulden per jaar. Deze kosten kunnen voor het grootste deel worden toegeschreven aan verlies van arbeidstijd en overwerk (van Duijn, 1992). Informatie over de hoogte van de kosten van veel voorkomende ongevallen, zo mogelijk gedifferentieerd naar bedrijfsgrootte en aard van het letsel kan een belangrijke stimulans zijn voor ondernemingen om maatregelen te nemen ter voorkoming van deze ongevallen.

In grote bedrijven worden essentiële beslissingen door een groep van deskundige personen genomen. De bedrijfscultuur en beslissingen zijn dan minder afhankelijk van de houding van één persoon. Een stabiele omgeving gekenmerkt door een vaste groep van opdrachtgevers en/of een stabiele afzetmarkt biedt meer mogelijkheden voor planning en innovatie. Tevens is minder tijd nodig voor tijdrovende acquisitie. In samenhang met een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door kostenbesparing, zijn er meer mogelijkheden voor preventieve maatregelen die tijd, aandacht, planning en verbetering van de kwaliteit van het management vragen. Grote bedrijven hebben meer overheadkosten (staf, personeelsafdeling), waardoor geld een limiterende factor kan zijn. Daar staat tegenover dat een grote onderneming, vanwege de wet van de grote aantallen, meer revenuen kan genereren door het beperken van het aantal ongevallen en het ziekteverzuim dan kleine ondernemingen, ervan uitgaande dat er premiedifferentiatie is van de Ziektewet.

Op basis van de geformuleerde veronderstellingen kan worden beargumenteerd dat bepaalde groepen van bedrijven niet gestimuleerd zullen worden door financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en een bonus-malus systeem voor de WAO. Bedrijven die investeren in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden kunnen weliswaar een veel lagere ziektepremie krijgen, maar preventieve maatregelen kosten vaak ook tijd, kennis en aandacht van het management en van werknemers. Het ontbreken van deze resources kan een belemmering zijn voor het nemen van preventieve maatregelen.

Om deze reden is het van belang om ook aan andere beleidsinstrumenten te denken met positieve effecten op investeringen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Te denken valt onder meer aan informatie over de kosten van ongevallen en het invoeren van een arbokeur voor bedrijven. Op de kosten van ongevallen en ziekteverzuim zou veel te besparen zijn indien verlies aan arbeidstijd en overwerk beperkt kan worden. Informatie over de kosten van ongevallen en ziekteverzuim kan bijdragen tot een groter kostenbesef en zo bijdragen tot investeringen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Het invoeren van een arbokeur voor ondernemingen kan van betekenis zijn voor het imago van bedrijven. Een bedrijf dat het imago heeft een veilig en gezond bedrijf te zijn kan gunstig zijn voor het aantrekken en vasthouden van vakbekwaam personeel. Ook dit aspect kan bedrijven een concurrentievoordeel geven en zo bijdragen tot de continuïteit van de onderneming. Met de ontwikkelde vragenlijst kan worden nagegaan in hoeverre bedrijven door dit soort maatregelen worden gestimuleerd te investeren in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Om meer zicht te krijgen op typen bedrijfsstijlen en hun invloed op de besluitvorming over arbeidsomstandigheden is een gestructureerde vragenlijst ontworpen. Deze vragenlijst is te beschouwen als een prototype van een branchegerichte audit. Met dit instrument kan voor een specifieke branche in kaart worden gebracht welke bevorderende en belemmerende factoren een rol spelen bij de totstandkoming van een veiligheidsbeleid in ondernemingen. Branche-organisaties kunnen met deze informatie een strategisch beleid ontwikkelen. Tevens kan met deze vragenlijst de potentie worden nagegaan van diverse beleidsinstrumenten.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

Het Directoraat-Generaal van de Arbeid (DGA) is belast met de verantwoordelijkheid om toezicht te houden op de handhaving van de veiligheid c.q. goede arbeidsomstandigheden in bedrijven en instellingen. Een belangrijk instrument van het arbeidsveiligheidsbeleid is wet- en regelgeving. Hiermee kan een bepaald voorzieningenniveau worden afgedwongen. De belangrijkste wet op dit gebied is de Arbeidsomstandighedenwet (ARBO-Wet) die haar uitwerking vindt in tal van uitvoeringsbesluiten (o.m. veiligheidsbesluiten).

De ARBO-wet heeft er toe bijgedragen dat gedurende het laatste decennium de arbeidsveiligheid via technische regelgeving, ook aangeduid met directe regelgeving, aanzienlijk is verbeterd. Een nadeel van directe regelgeving is echter dat werkgevers en werknemers te weinig worden gestimuleerd tot het nemen van hun verantwoordelijkheid voor veilige arbeidsomstandigheden in bedrijven en instellingen.

Sinds 1980 is ook indirecte regelgeving opgenomen in de ARBO-wet, zoals de verplichting van bepaalde categorieën bedrijven tot het uitvoeren van risicoanalyses, het opstellen van veiligheidsrapporten en het instellen van een veiligheidsdienst, c.q. veiligheidskundige. De indirecte regelgeving, ook aangeduid met zorgplichtbepalingen, resulteert in een algemene conditieverbetering van de arbeidsomstandigheden in bedrijven en instellingen en brengt een grotere verantwoordelijkheid met zich mee voor de werkgevers. Een probleem is echter dat slechts een gering aantal bedrijven valt onder het regime van de ARBO-wet.

De handhaving van de ARBO-Wet is een taak van de overheid en berust bij de Arbeidsinspectie. Het DGA en de Arbeidsinspectie worden bij de uitvoering en handhaving van het arbeidsomstandighedenbeleid geconfronteerd met het volgende. Het beleid kan alleen dan goed worden uitgevoerd indien de verhouding tussen het aantal bedrijven aan de ene kant en het aantal inzetbare inspecteurs aan de andere kant voldoende evenwichtig is. Het te bestrijken werkterrein - ca. 600.000 vestigingen - is dermate groot dat thans niet alle bedrijven regelmatig of regelmatig genoeg kunnen worden bezocht.

Onder meer vanuit het hierboven geschetste gegeven is het van wezenlijk belang dat de zelfwerkzaamheid wordt gestimuleerd van werkgevers en werknemers gericht op het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden. Daarom is het wenselijk om ook aandacht te besteden aan instrumenten waarvan een gedragsregulerende werking uitgaat naar werkgevers en werknemers, zodat zij hun verantwoordelijkheid nemen voor het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden. Dit is de aanleiding voor het onderhavige onderzoek.

1.2 Probleemschets

Een grotere aandacht voor gedragsregulerende instrumenten in het veiligheids-c.q. arbeidsomstandighedenbeleid vereist inzicht in de wijze waarop externe gedragsbeïnvloedende factoren invloed hebben op de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen. In dit onderzoek worden externe gedragsbeïnvloedende factoren onderscheiden naar economische en juridische factoren. Hiermee worden factoren bedoeld als premiedifferentiatie in het kader van de Ziektewet en WAO/AAW, subsidies en belastingmaatregelen, wettelijke aansprakelijkheid en productaansprakelijkheid.

In het algemeen kan een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds factoren die maatregelen (of het achterwege laten daarvan) van het management van ondernemingen stimuleren (stimuli) en anderzijds factoren die maatregelen van het management van ondernemingen sanctioneren (sancties).

Daarnaast kan het gedrag van ondernemers worden onderscheiden in de twee uitersten risicozoekend en veiligheidszoekend gedrag. Met risicozoekend gedrag wordt bedoeld het laten voortbestaan van hoge veiligheidsrisico's op het werk. Er bestaat dan een duidelijke negatieve motivatie om de arbeidsveiligheid te verbeteren. Veiligheidszoekend gedrag is gedrag dat doelbewust een verhoging van de arbeidsveiligheid nastreeft. Hierbij is dus sprake van een duidelijk commitment om de arbeidsveiligheid te verbeteren. Dit leidt tot de volgende mogelijkheden die in het onderstaande schema zijn weergegeven:

	stimuli	sancties
Risico zoekend	1	2
Veiligheid zoekend	3	4

Dit onderzoek richt zich met name op de kwadranten 2 en 3.

De centrale vraagstelling van het onderzoek is:

Op welke wijze heeft het mechanisme van economische en juridische factoren invloed op de totstandkoming van preventieve maatregelen gericht op een verbetering van de arbeidsveiligheid in ondernemingen.

2. DOELSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK

Bij de aanvang van het onderzoek zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- het inventariseren en beschrijven van de preventieve veiligheidsmaatregelen die het management van ondernemingen kan treffen, zodat ongevallen kunnen worden voorkomen;
- het inventariseren en beschrijven van de preventieve veiligheidsmaatregelen die in ondernemingen zijn gerealiseerd;
- het inventariseren en beschrijven van de economische en juridische factoren die zouden kunnen leiden tot het daadwerkelijk benutten van de diverse mogelijkheden aan preventieve maatregelen in ondernemingen.

De eerste twee doelstellingen hebben betrekking op het inzichtelijk maken van het verschil tussen het actuele en het potentiële preventieniveau in ondernemingen. Bij de derde doelstelling gaat het om het zoeken naar factoren die er toe kunnen bijdragen dat het verschil tussen het actuele en het potentiële preventieniveau zo klein mogelijk wordt.

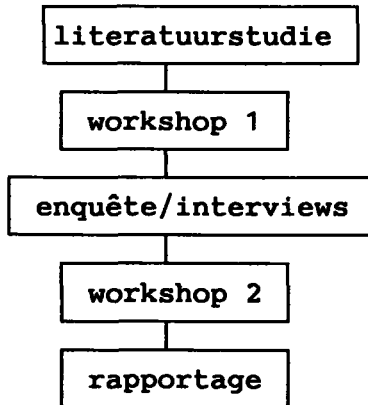
De hierbovengeformuleerde doelstellingen zijn tijdens de uitvoering van het onderzoek verder geconcretiseerd. Dit heeft geresulteerd in de volgende onderzoeksvragen:

- welke preventieve maatregelen zijn gerealiseerd op het terrein van arbeidsveiligheid in ondernemingen;
- welke motieven hebben ondernemers om maatregelen te nemen ter voorkoming van ongevallen;
- welke factoren zijn een belemmering voor de totstandkoming van preventieve maatregelen;
- onder welke voorwaarden willen ondernemers meer aandacht besteden aan de veiligheid in het bedrijf;
- welke veiligheidsmaatregelen zijn kenmerkend voor bedrijven met een gering aantal ongevallen;
- welke behoefte bestaat er bij ondernemers aan ondersteunende maatregelen voor het oplossen van knelpunten met betrekking tot arbeidsveiligheid;
- voldoet de huidige structuur van voorzieningen op het terrein van bedrijfsveiligheids- en bedrijfsgezondheidszorg en het aanbod van kennis op het terrein van arbeidsveiligheid aan de behoeften bij ondernemers;
- welke maatregelen zeggen ondernemers te zullen nemen als reactie op mogelijke maatregelen van de overheid?

3. METHODE VAN ONDERZOEK

Voor het kunnen beantwoorden van de onderzoeksvragen is in deze studie gekozen voor een combinatie van de volgende onderzoeksmethoden: literatuuronderzoek, schriftelijke enquête en diepte-interviews, workshops.

Het onderzoek krijgt gestalte via een vijftal fasen:



Hierna zullen de verschillende fasen van dit onderzoek afzonderlijk worden toegelicht.

Literatuurstudie.

De literatuurstudie dient informatie aan te dragen voor het opstellen van hypothesen. Deze hypothesen hebben onder meer betrekking op het mechanisme van economische en juridische factoren en de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen. Op basis van deze hypothesen zal een gestructureerde vragenlijst worden opgesteld.

Workshop 1

Tijdens de uitvoering van het onderzoek zijn twee workshops gepland. In aansluiting op de literatuurstudie zal een eerste workshop worden georganiseerd ter borging van de kwaliteit van het onderzoek. Deze kwaliteitsborging heeft een tweeledig karakter:

- enerzijds een eerste toetsing van de geformuleerde hypothesen door deskundigen;
- anderzijds een toetsing van de voorgestelde systematiek en opzet van het onderzoek.

Schriftelijke enquête en diepte-interviews in enkele categorieën bedrijven.

De schriftelijke enquête zal worden uitgevoerd in enkele categorieën bedrijven. Een keuze is gemaakt voor de volgende bedrijfssectoren:

- bouwnijverheid;
- hout- en meubelindustrie;
- metaalproductenindustrie;
- chemische industrie.

De keuze van deze vier bedrijfssectoren is gebaseerd op de volgende overwegingen:

- De eerste drie bedrijfssectoren worden gekenmerkt door een meer dan gemiddeld aantal ongevallen per 100 werknemers per jaar voor de industrie. De chemische industrie is een bedrijfssector met een voor de industrie relatief gering tot gemiddeld aantal ongevallen per jaar. De chemische industrie kan fungeren als referentiebasis voor bedrijven met een relatief groot aantal ongevallen.
- Voor de eerste drie sectoren zijn marktverkenningen verricht en/of een strategie geformuleerd, zodat voldoende informatie voorhanden is over de arbeidsveiligheidsproblematiek in deze sectoren.
- Het aantal bedrijfssectoren is beperkt gehouden zodat een evenwicht kan worden gevonden tussen enerzijds een voldoende breedte van het onderzoek en anderzijds een voldoende diepgang, rekening houdend met het voor dit onderzoek beperkte beschikbare budget.

Voor elk van deze bedrijfssectoren zal een voldoende grote groep van bedrijven worden benaderd door middel van een schriftelijke enquête. De steekproef en de respons dienen zodanig te zijn dat op basis hiervan verantwoorde conclusies kunnen worden getrokken. Tevens zal bij het selecteren van een steekproef rekening worden gehouden met een juiste afspiegeling van grote, middelgrote en kleine bedrijven. Ten slotte dienen in de steekproef eigen risicodragers, omslagleden in het sociale zekerheidssysteem en bedrijven met een goede zekerheidstechnische invulling vertegenwoordigd te zijn.

Indien een bedrijfssector een te grote omvang heeft en/of zeer gedifferentieerd is, kan het nodig zijn de enquête te richten op een specifieke subgroep van bedrijven binnen deze bedrijfssector.

Aanvullend op de schriftelijke enquête zullen voor zover nodig enkele mondelinge diepte-interviews worden gehouden. Deze interviews kunnen de resultaten van de schriftelijke enquête verhelderen op die punten waar er nog onduidelijkheden zijn.

workshop 2

Nadat de schriftelijke enquête en de diepte-interviews hebben plaatsgevonden zal een tweede workshop worden georganiseerd. De tweede workshop heeft een tweeledig doel:

- het bespreken van de resultaten van de schriftelijke enquête en de diepte-interviews;
- het onderzoeken wat het draagvlak is voor economische en juridische stimuli

en sancties bij in de praktijk werkzame veiligheidskundigen, advocatuur, vakbonden, bureau's voor rechtshulp, bedrijfsverenigingen en ziekenfondsen.

Vervolgens zal worden gerapporteerd over de resultaten van het onderzoek.

4. VERANTWOORDING EN WERKWIJZE

Het onderzoek is gestart met een studie van de literatuur. Daarbij werd snel duidelijk dat nog weinig onderzoek is gedaan naar de (verwachte) effecten van economische en juridische stimuli en sancties op het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Tevens is aansluiting gezocht bij de voorstellen die zijn gedaan voor maatregelen ter beperking van het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongeschikten.

Deze werkwijze heeft geleid tot het opstellen van een startdocument, waarin de resultaten van het literatuuronderzoek zijn samengevat. In dit startdocument zijn tevens voorlopige hypothesen geformuleerd en is in overleg met de opdrachtgever een voorstel uitgewerkt voor de verdere aanpak en systematiek van het onderzoek. Genoemd startdocument is uitgangspunt geweest voor de verdere gedachtenvorming die heeft plaatsgevonden in een eerste workshop op 15 mei 1991. Bijlage 1 bevat het verslag van de workshop. In Bijlage 2 is vermeld welke personen op deze workshop waren vertegenwoordigd.

Vervolgens is het onderzoek voortgezet met de verdere ontwikkeling van een gestructureerde vragenlijst. Daarbij is uitvoerig aandacht besteed aan het verder ontwikkelen van een theoretische kader voor het onderzoek. Diverse deskundigen die aan de workshop hebben deelgenomen zijn hierbij behulpzaam geweest.

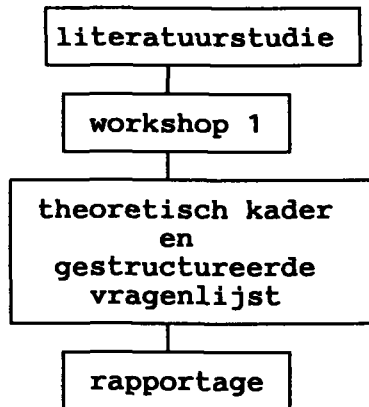
Parallel aan deze werkzaamheden is contact gezocht met diverse branche-organisaties binnen de vier bedrijfssectoren waarop het onderzoek betrekking heeft. Het betreft de volgende branche-organisaties:

- het Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid (NVOB);
- de VG-Bouw;
- het Algemeen Verbond Bouwbedrijf (AVBB);
- de Centrale Bond van Meubelfabrikanten;
- de Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten;
- de Vereniging FME;
- de Metaalunie;
- de Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie.

Uitgangspunt voor deze gesprekken is geweest dat voor een verantwoord onderzoeksresultaat de medewerking van deze organisaties bij de verdere uitvoering van het onderzoek van groot belang is.

Alhoewel diverse branche-organisaties positief waren over de inhoud en aanpak van het onderzoek is in overleg met de opdrachtgever en de branche-organisaties het besluit genomen om het onderhavige onderzoek voorlopig niet uit te voeren. Een belangrijke overweging die daarbij heeft meegespeeld is dat in diverse branches onderzoeken gaande waren onder meer met betrekking tot de problematiek van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is door diverse branche-organisaties naar voren gebracht om eerste een Delphi-onderzoek uit te voeren voordat gestart wordt met een vraagonderzoek. De financiële middelen waren hiervoor echter niet toereikend.

Het resultaat van het onderzoek is een gestructureerde vragenlijst waarmee het mogelijk is om binnen een specifieke branche van de industrie of dienstverlenende sector meer zicht te krijgen op de gerealiseerde veiligheidsmaatregelen, motivatie, houding en gedrag van werkgevers ten aanzien van veiligheid op het werk en de belemmerende en stimulerende factoren voor de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen.



5. RESULTATEN LITERATUURONDERZOEK EN WORKSHOP

5.1 Resultaten literatuuronderzoek

In deze paragraaf zal aandacht worden besteed aan de belangrijkste bevindingen van het literatuuronderzoek. Voor een onderzoek van de literatuur is de volgende werkwijze gevolgd. In de eerste plaats is getracht om in de literatuur informatie te vinden over economische en juridische stimuli en sancties en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Uit de literatuur blijkt dat in Nederland en ook elders, zoals in de Verenigde Staten, een groot aantal maatregelen zijn voorgesteld dan wel zijn uitgevoerd in verband met het terugdringen van het aantal ongevallen, het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Onderzoek naar de effecten van economische en juridische factoren op het veiligheidsbeleid van ondernemingen zijn er slechts weinig. Onderzoek naar de besluitvorming in ondernemingen over preventieve maatregelen met betrekking tot arbeidsveiligheid is niet gevonden. Daarnaast is gebruik gemaakt van de literatuur en beleidsdocumenten in verband met de discussie over de problematiek van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De resultaten van het literatuuronderzoek zullen worden gepresenteerd aan de hand van diverse economische, juridische en overige factoren.

Premiedifferentiatie Ziektewet en WAO/AAW

Het doel van premiedifferentiatie van het sociale zekerheidssysteem is het introduceren dan wel versterken van financiële prikkels bij werkgevers als stimulans tot het nemen van preventieve maatregelen voor het bestrijden van langdurig ziekteverzuim. Beoogd wordt een zodanige gedragswijziging te bewerkstelligen dat de maatschappelijke kosten verbonden aan het beroep op de Ziektewet en de arbeidsongeschiktheidsregelingen wordt teruggedrongen.

Voor premiedifferentiatie zijn verschillende modellen denkbaar die zich onderscheiden van elkaar door het niveau waarop de premiedifferentiatie wordt doorgevoerd. Dit kan ondernemingsgewijs, bedrijfstakgewijs, bedrijfstakgewijs met de mogelijkheid om binnen de bedrijfstak naar (groepen van) ondernemingen verdergaand onderscheid te maken. Tevens kan een onderscheid worden gemaakt naar Ziektewet en arbeidsongeschiktheidsregelingen.

De huidige Ziektewet kent een bedrijfstakgewijze premiedifferentiatie. Iedere werkgever binnen een bepaalde bedrijfstak betaalt ongeacht de hoogte van het ziekteverzuim een vast percentage premie per werknemer per jaar. De hoogte van deze premies is over het algemeen slechts enkele procenten van het bruto inkomen. Het gaat om enkele duizenden gulden per werknemer per jaar. Tevens dient de werkgever op grond van het burgerlijk recht wachtdagen door te betalen en vult de werkgever de uitkering meestal aan tot 100 % van het eerder verdiende nettoloon. Vanwege de collectiviteit van deze regeling is er geen enkele stimulans voor werkgevers om het ziekteverzuim naar beneden te brengen. Tegenover de kosten van maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren staan geen terugverdienmogelijkheden in de vorm van een lagere ziektewetpremie.

Voor de Ziektewet kunnen drie verzekeringsvormen worden onderscheiden, namelijk omslaglid, afdelingskas en eigenrisikodrager.

De eerste en meest gebruikelijke vorm is het omslaglidmaatschap. Voor deze verzekeringsvorm betaalt de werkgever een premie, die is gebaseerd op het gemiddelde ziekerisico van alle als omslaglid bij die bedrijfsvereniging aangesloten bedrijven.

Bij een afdelingskas dragen één of meer werkgevers samen met de werknemers 'zelf' het risico van de ziekengeldverzekering.

Bij eigenrisikodragers houdt de werkgever geen premie in op het loon van zijn werknemers en betaalt ingeval van ziekte het loon zonder meer door.

De twee laatstgenoemde verzekeringsvormen worden voornamelijk aangetroffen bij de grotere bedrijven en/of concerns.

Uit diverse studies, waaronder die van Draaisma (1983) en Smulders en Sikkema-de Graaff (1985) blijkt er een duidelijke relatie te bestaan tussen de hoogte van het ziekteverzuim en de verzekeringsvorm, en wel in die zin dat het verzuimpercentage bij afdelingskassen en eigenrisicodragers lager is dan bij omslagleden (ook als andere bedrijfskenmerken konstant worden gehouden). De mogelijkheden voor het eigenrisikodrageren door werkgevers is aan wettelijke regels onderworpen. Daarnaast moet worden onderkend dat grote delen van het bedrijfsleven niet in staat zijn zelf volledig de kosten te dragen verbonden aan het eerste jaar van afwezigheid wegens ziekte of gebrek van de werknemer.

De financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven kan worden vergroot door een premiedifferentiatie op bedrijfsniveau in te voeren. Dit betekent dat bedrijven die een hoger dan gemiddeld verzuim hebben, een hogere Ziektewet-premie dienen te betalen, terwijl bedrijven met een lager dan gemiddeld verzuim kennen een lagere premie betalen. Hierdoor worden werkgevers sterker geconfronteerd met de kosten die verbonden zijn aan het ziekteverzuim in een onderneming en wordt een impuls gegeven tot het voeren van een intensiever beleid ter verhoging van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Kleine ondernemingen hebben in principe een groter belang bij de afwenteling van de kosten van ongevallen en ziekte via een verzekering.

Hiervoor kunnen de volgende argumenten worden genoemd. In de eerste plaats is bij kleine bedrijven de onzekerheid over de hoogte van het aantal ongevallen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid veel groter. Het aantal ongevallen en het ziekteverzuim kan van jaar tot jaar sterk variëren en dit heeft uiteraard zijn weerslag op de hoogte van de kosten. Jaarlijks sterk fluctuerende kosten zijn een belemmering voor de financiële planning van ondernemingen. Op de tweede plaats geldt dat de financiële mogelijkheden van kleine bedrijven veel beperkter zijn om de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zelf te betalen.

Het verzekeringsbelang bij grote ondernemingen nadert op een gegeven moment tot nul, omdat zij in staat zijn zeer nauwkeurig te berekenen welk verzuim- en ongevalspercentage jaarlijks optreedt. Deze grote bedrijven gaan dan zichzelf verzekeren, buiten de bedrijfsvereniging om (zogenaamde eigenrisikodragers).

In de Verenigde Staten wordt het systeem van sociale zekerheid aangeduid met "workers compensation". De exacte omstandigheden waaronder dit systeem

effectief bijdraagt aan de preventie van ongevallen is zeer complex. Het is gebleken dat het systeem van workers compensation niet functioneert voor beroepsziekten.

De economische prikkel voor het verminderen van het aantal ongevallen wordt voor een deel verzwakt, omdat veel werkgevers premies betalen die gebaseerd zijn op het gemiddelde ongevalsrisico van een bedrijfstak. Bij kleine bedrijven doet zich bovendien het probleem voor dat de ongevalsincidentie van jaar tot jaar sterk kan variëren, waardoor het moeilijk is om op basis daarvan een premie vast te stellen (Office of Technology Assessment, 1985).

Grote bedrijven kunnen het ongevalspercentage echter met zeer grote nauwkeurigheid voorspellen. Deze bedrijven kunnen een eigen verzekering afsluiten, op basis van de verwachte ongevalsincidentie. De middencategorie bedrijven maken gebruik van "experience-rating" of "retrospective-rating". Empirische studies zijn verschillend in hun conclusie of deze manier van premiedifferentiatie een positief effect heeft op de preventie van ongevallen.

In de Verenigde Staten zijn bedrijven voor de financiering van het "workers compensation program" verzekerd bij particuliere verzekeringsmaatschappijen. Deze verzekeringsmaatschappijen hebben ook belang bij een reductie van het aantal ongevallen. Dit kan voor hen financieel voordeel opleveren, omdat ze minder premie hoeven uit te betalen. In de praktijk is deze stimulus echter beperkt. Voor verzekeraars is er alleen dan een financieel voordeel als zij in staat zijn om hun uitgaven te beperken voordat de premies zijn aangepast aan het nieuwe ongevalspercentage. Daar staat tegenover dat een afname van het aantal ongevallen belangrijk is voor het aantrekken en vasthouden van klanten en om die reden is het vasthouden van klanten een belangrijke stimulans om het aantal claims en dus het aantal ongevallen terug te brengen. Deze verzekeraars hebben een belangrijke kostenpost voor inspecteurs die bedrijven inspecteren, mede voor de controle van het aantal ongevallen (record-checks). Deze bedrijfsinspecties hebben tot doel om de premiehoogte vast te stellen. Voorlichting wordt wel gegeven, maar gebeurt voorzichtig om te voorkomen dat klanten naar een andere maatschappij gaan, omdat ze niet veel geld willen investeren in meer veiligheid (Office of Technology Assessment, 1985).

De voorstellen die zijn gedaan om het systeem van workers compensation te verbeteren, betreffen: (1) het verhogen van het aandeel "experience-rating" in het systeem, (2) het introduceren van de mogelijkheid tot premie-aftrek of een eigen bijdrage (copayments) en (3) het veranderen van de aftrekposten van inkomstenbelasting en die uitbreiden tot workers compensation premies (Office of Technology Assessment, 1985).

De arbeidsongeschiktheidsregelingen WAO/AAW kennen een collectieve premie ten laste van de werknemer, welke voor het gehele bedrijfsleven uniform is. Er bestaan niettemin aanmerkelijke verschillen tussen bedrijven en bedrijfstakken voor wat betreft het gebruik van deze arbeidsongeschiktheidsregelingen (Bosch, Nijssen en Regter, 1989).

Tabel.... Uitkeringslasten en premie-opbrengsten van AAW en WAO naar sector, 1985 (in miljoenen gulden).

	AAW		WAO	
	uitke- ringen	premieop- brengsten	uitke- ringen	premieop- brengsten
Industrie	1.790	1.640	1.905	1.812
Bouw	1.027	531	1.002	571
Groothandel	322	551	321	601
Detailhandel	253	382	253	243
Horeca	110	89	96	55
Reparatie	82	79	76	71
Transport	327	334	354	350
Overige tertiaire diensten	629	970	725	1.049

Bron: Nijssen en Bosch, EIM

Bonus/malussysteem WAO/AAW

Een andere vorm van economische stimulus en sanctie betreft de invoering van een bonus/malussysteem. Dit zou onder meer kunnen door vanuit de arbeidsongeschiktheidsfondsen een premie (bonus) toe te kennen aan werkgevers die een gedeeltelijke arbeidsongeschikte in dienst nemen. Daarentegen zijn werkgevers een geldelijke bijdrage (malus) verschuldigd aan de arbeidsongeschiktheidsfondsen voor iedere (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die wordt ontslagen. De hoogte van de bonus en de malus is nog onzeker. Deze is in de orde van grootte van het bruto jaarinkomen van een werknemer.

In Nederland wordt bij de WAO uitgegaan van een op het sociaal risico gebaseerde uitkeringssysteem, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Dit in tegenstelling tot andere landen, zoals Duitsland waar wordt uitgegaan van het zogenaamde beroepsrisico.

Het beroepsrisico houdt in dat door bedrijfsongevallen of beroepsziekten veroorzaakte arbeidsongeschiktheid leidt tot een betere uitkering dan arbeidsongeschiktheid die ontstaat door factoren buiten het werk. Tevens kan erop worden gewezen dat in landen die een onderscheid maken tussen beroepsrisico en sociaal risico niet alleen de kosten van de uitkering, maar ook die van de medische behandeling/omscholing/herintegratie voor rekening zijn van de werkgever.

In Nederland zijn de meningen verdeeld over het maken van een onderscheid in de wet tussen sociaal risico en beroepsrisico. Tegenstanders beweren dat het maken van dit onderscheid in de praktijk uitermate ingewikkeld zal zijn. Bij de klassieke bedrijfsongevallen is het uiteraard duidelijk. Moeilijker is het onderscheid met betrekking tot psychische aandoeningen en klachten van het bewegingsstelsel. Deze categorieën zijn de belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Belastingmaatregelen

Een andere economische stimulus is de mogelijk gebruik te kunnen maken van het systeem van inkomstenbelasting. Hierbij kan worden gedacht aan een aanpassing van het belastingstelsel, zodat bedrijven financiële steun kunnen ontvangen voor investeringen in veiligheid en gezondheid.

In het rapport van het Office of Technology Assessment (1985) en het Interagency Task Force on Workplace Safety and Health (1978) worden de volgende alternatieven genoemd: (1) belastingaftrek van de inkomstenbelasting voor bedrijven die kunnen aantonen dat ze een x-bedrag hebben geïnvesteerd in verbetering van de arbeidsomstandigheden; (2) belastingkrediet voor investeringen in veiligheid/gezondheid (dit houdt in dat bedrijven een bepaald percentage van de vraagprijs van een kapitaalgoed kunnen gebruiken voor het betalen van de belasting die een bedrijf is verschuldigd, in aanvulling op de normale afschrijving van de investering); (3) mogelijkheden voor versnelde afschrijving van investeringen

Het Office of Technology Assessment concludeert dat belastingmaatregelen kunnen bijdragen tot de beheersing van risico's in bedrijven, maar dat er diverse nadelen zijn. Deze maatregelen kunnen namelijk leiden tot:

- een afname van belastinginkomsten of een toename van de uitgaven;
- een toename van de complexiteit van het belastingstelsel van de overheid;

Overige nadelen kunnen zijn: (i) kostbare administratieve procedures; (ii) het uitsluitend stimuleren van investeringen in technische voorzieningen en niet van trainings- en opleidingsprogramma's.

Daarnaast is vaststellen van welk deel van de investering betrekking heeft op veiligheid en gezondheid niet zonder problemen.

Boetes op ongevallen

Een systeem van het belasten (beboeten) van ongevallen houdt in dat voor ieder ongeval dat in een onderneming plaats vindt een financiële boete wordt geheven. Een dergelijk systeem, ook wanneer het uitsluitend wordt toegepast voor acute ongevallen, heeft diverse problemen (Office of Technology Assessment, 1985).

In de eerste plaats zal het niet eenvoudig zijn om de juiste hoogte vast te stellen van een dergelijke boete. Daarnaast heeft een dergelijk systeem alleen zin wanneer bedrijven zich niet kunnen verzekeren tegen de financiële verliezen door ongevallen. Verder is het van belang dat het systeem van ongevalsregistratie accuraat blijft. Het heffen van boetes op ongevallen moet niet leiden tot een incentive voor een onderregistratie van ongevallen in ondernemingen. Ook kunnen er ethische bezwaren bestaan tegen het heffen van boetes op ongevallen. Het betalen van een boete kan worden opgevat als het laten bestaan van gevaarlijk situaties op het werk. Het kan leiden tot een soort van afkoopgedrag. Ten slotte kan als bezwaar worden genoemd dat grote bedrijven ertoe overgaan om voor gevaarlijk werk kleine bedrijven te contracteren ter vermindering van de financiële risico's. Uit het voorgaande blijkt dat het heffen van boetes op ongevallen tot diverse uitvoeringsproblemen kan leiden, in het bijzonder ook voor wat betreft de administratieve uitvoerbaarheid.

Subsidies en leningen

Door het Directoraat-Generaal van de Arbeid is ervaring opgedaan met het subsidiëren van investeringen in de ontwikkeling en introductie van arbeidsvriendelijke productiemiddelen. Genoemd kunnen worden de "Stimuleringsregeling arbeidsvriendelijke productiemiddelen" en de "Innovatieregeling arbeidsomstandigheden scheeps- en industrieel onderhoud". De eerste subsidieregeling was

gericht op het stimuleren van de introductie van machines en apparatuur die bijdragen aan betere arbeidsomstandigheden. De tweede subsidieregeling had als doelgroep een bepaalde bedrijfstak en een beroepsgroep met een verhoogd risico en een grotere arbeidsbelasting. De regeling was bedoeld om fabrikanten te stimuleren tijdens de ontwerpfase van machines en apparatuur meer rekening te laten houden met de arbeidsomstandigheden (Brink, 1988).

Het Office of Technology Assessment concludeert dat het gebruik van programma's voor de financiële ondersteuning van investeringen in preventieve maatregelen kunnen bijdragen tot de beheersing van risico's in bedrijven, maar er zijn diverse nadelen. Deze maatregelen kunnen leiden tot extra uitgaven voor personeel en daarnaast voor een budget. Tevens kunnen leningprogramma's voorzien in een financiële ondersteuning van bedrijven die ook zonder subsidie zouden zijn overgegaan tot het realiseren van bepaalde veiligheidsvoorzieningen.

Directe subsidies worden door economen geprefereerd boven indirecte belasting subsidies of leningprogramma's, omdat deze minder marktverstoringen geven, eenvoudiger zijn te administreren en vaak ook meer kosten-effectief zijn.

Wettelijke aansprakelijkheid artikel 1638x BW

Artikel 1638x BW formuleert de werkgeversplicht: een zodanige bescherming van de werknemer als redelijkerwijs in verband met de aard van de arbeid gevergd kan worden. De werkgeversplicht, zo stelt Rijlaarsdam (1991), valt uiteen in twee componenten: de veiligheidsplicht en de zorgplicht. De veiligheidsplicht strekt tot het naleven van wettelijke veiligheidsvoorschriften, voorzien van een strafsanctie. Onafhankelijk van een ongeval of schade kan overtreding van de veiligheidsplicht leiden tot een strafrechtelijke vervolging en veroordeling. Het toezicht op de naleving van de veiligheidsplicht is een overheidstaak.

De zorgplicht is echter niet voorzien van een strafsanctie. Artikel 1638x BW geeft de werknemer een recht op schadevergoeding bij een verwijtbare niet-nakoming door de werkgever van hetzij de veiligheidsplicht of de zorgplicht. Daartoe moest de werknemer in het verleden bewijzen dat de werkgever niet aan zijn in het artikel omschreven verplichting heeft voldaan. De bewijsvoering was vaak een langdurige, moeizame aangelegenheid: onvoldoende, ontoegankelijke of onbegrijpelijke informatie over ziekte en ongeval, gebrek of onbetaalbaarheid van expertise op veiligheidskundig terrein etc (de Koning, 1987).

In zeer recente uitspraken van de Hoge Raad (17 november 1989, NJ 90, 572 en van 6 april 1990, NJ 90, 573) is het sfeercriterium ingevoerd. Dit breidt de stelplicht van de werkgever uit met omstandigheden die meer in zijn sfeer liggen dan in de sfeer van de werknemer. Dit leidt tot een andere bewijslastverdeling. De werkgever moet meestal de omvang van de door hem toegepaste zorgplicht zowel stellen als bewijzen. Indien de werknemer stelt dat de toegepaste zorgplicht van de werkgever onvoldoende is, zal de rechter hierover het oordeel van deskundigen kunnen inwinnen. Deze rechtspraak van de Hoge Raad vergroot de kansen van een werknemer om gelijk te krijgen, indien de werkgever zijn zorgplicht geschonden heeft.

Of door de verschuiving in de bewijslastverdeling de werknemer - die er van uit mag gaan op grond van het bovenstaande het gelijk vaker aan zijn kant te vinden - ook daadwerkelijk vaker naar de rechter zal stappen is nog de vraag. Problemen als angst om in de proceskosten te worden veroordeeld, het procederen tegen de eigen werkgever, onwetendheid met betrekking tot juridische aangelegenheden en het ontbreken van voorlichting en informatievoorziening hierover, kunnen hierbij een rol spelen.

In de Verenigde Staten worden vier vormen van aansprakelijkheidswetgeving onderscheiden, namelijk: negligence, product liability, nuisance and strict liability (Office of Technology Assessment, 1985). De eerste twee vormen komen overeen met wettelijke aansprakelijkheid, respectievelijk productaansprakelijkheid. Voor wettelijke aansprakelijkheid in relatie tot nalatigheid geldt dat duidelijke regelgeving moet bestaan om werknemers te beschermen tegen gevaar, dat moet vaststaan dat die regels niet zijn nageleefd, dat er een directe relatie bestaat tussen het niet naleven van deze regel en het ongeval, en dat een ongeval heeft plaatsgevonden.

'Strict liability' is traditioneel gebruikt voor abnormale en zeer gevaarlijke arbeidssituaties. Over 'nuisance' is in de literatuur geen informatie gevonden.

Productaansprakelijkheid ex art. 1407 a t/m i BW

In Nederland is zeer recent (november 1990) de regeling inzake produktaansprakelijkheid van kracht geworden. De regeling is opgenomen in de art. 1407 a t/m i BW. De regeling is in de eerste plaats bedoeld om de positie van de consument tegen gebrekkige produkten te beschermen. Deze regeling biedt echter ook de werknemer, die het slachtoffer wordt van een bedrijfsongeval veroorzaakt door een gebrekkig produkt, een verhaalsmogelijkheid jegens de producent.

In artikel 1407a BW wordt bepaald dat de producent aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door een gebrek in zijn produkt. In het artikel wordt ook een limitatieve opsomming gegeven van de gevallen waarin aansprakelijkheid ontbreekt. De belangrijkste uitzondering betreft het zogenaamde ontwikkelingsrisico, waarbij de producent bewijst dat het op grond van wetenschappelijke en technische kennis op het moment waarop hij het produkt in het verkeer bracht, onmogelijk was om het bestaan van het gebrek te ontdekken. Degene die de schade lijdt moet de schade, het gebrek en het oorzakelijk verband tussen het gebrek en de schade bewijzen. De aansprakelijkheid van de producent kan worden verminderd of opgeheven in geval van medeschuld van degene die de schade lijdt.

Auditing en certificering van bedrijven

Een audit biedt de mogelijkheid om vast te stellen waar een bedrijf zich qua voorzieningenniveau bevindt op een schaal van geringe kwaliteit van de arbeidsomstandigheden tot hoge kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. De plaats op de schaal kan mogelijk worden gerelateerd aan een bepaald premiepercentage. Tevens biedt dit mogelijkheden voor het toekennen van een arbokeurmerk.

Een probleem is echter dat op dit moment een absolute ijking van dergelijke audits nog niet mogelijk is. Met andere woorden welk voorzieningenniveau leidt

tot welke mate van preventie van ziekte en ongevallen. Dit is echter wel een voorwaarde voor premievaststelling. Mede op basis daarvan dient het mogelijk te zijn om te berekenen welke kosten werkgevers moeten maken om van een lager naar een hoger kwaliteitsniveau te komen en tot welke besparingsmogelijkheden dit kan leiden met betrekking tot de kosten van ongevallen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Een dergelijk instrument heeft veel weg van het voorstel dat reeds eerder door Bakkum (1982) is gedaan. Hij bepleite destijds een aanpak welke neerkwam op een restitutie van een gedeelte van de Ziektewetpremies aan bedrijven die het verzuim - in gezamenlijk overleg met de werknemers - door middel van gerichte investeringen of veranderingen in de arbeidsorganisatie omlaagbrengen.

Overige factoren

Overige factoren die in de literatuur worden genoemd en waarvan wordt verwacht dat er een stimulus van uitgaat naar bedrijven om verantwoordelijkheid te nemen voor arbeidsveiligheid, zijn: informatievoorziening, afspraken in CAO's en de ontwikkeling van strategieën voor een industriebeleid.

Informatievoorziening kan in combinatie met de andere stimuli werkgevers aanzetten tot het nemen van veiligheidsmaatregelen. Hierbij kan o.m. worden gedacht aan "hazard communication" (labeling) en aan informatie over de kosten die samenhangen met ongevallen.

Ten slotte kan worden opgemerkt dat een instrument om kleine bedrijven te ondersteunen kan zijn de zogenaamde "consultation programs". Kleine bedrijven kunnen technische bijstand krijgen gericht op een gratis inspectie van hun bedrijf in relatie tot veiligheid en gezondheid (Office of Technology Assessment, 1985).

Collectieve Arbeidsovereenkomsten kunnen ook een belangrijke stimulans zijn voor het realiseren van meer veiligheid. Hiervoor is het noodzakelijk dat vakbonden een hoge prioriteit toekennen aan veiligheid op het werk. In CAO's kunnen onder meer afspraken worden gemaakt over maatregelen ter beperking van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Vanuit de werkgevers wordt vooral belang gehecht aan afspraken over financiële prikkels naar werknemers toe, zoals het niet aanvullen van het loon tot 100% en het inleveren van vakantiedagen. Vanuit de vakbonden bestaat hiertegen veel weerstand. Een belangrijk argument is dat de oorzaken van het hoge ziekteverzuim bij de werknemer wordt gelegd en er geen relatie bestaat met de arbeidsomstandigheden in het bedrijf.

Het Congressional Budget Office heeft drie alternatieve strategieën ontwikkeld voor het industriebeleid. De eerste strategie maakt gebruik van bestaande beleidsinstrumenten die steunen op economisch herstel en marktaanpassingen. Een tweede strategie gaat uit van een modernisering van bestaand beleid. Een derde strategie gaat uit van het creëren van nieuwe instituties. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan certificerende instellingen, een instituut dat een fonds beheert voor financiering van investeringen in veiligheid.

In het algemeen is het goedkoper en effectiever om vooraf bij de ontwikkeling van machines en fabrieken rekening te houden met veiligheids- en gezondheidsaspecten dan achteraf aanpassingen te plegen. Bedrijven die plannen hebben voor

een modernisering van hun bedrijf kunnen eventueel ondersteuning krijgen om die plannen ook te bekijken vanuit veiligheid en gezondheid (Office of Technology Assessment, 1985).

	stimuli	sancties
Risico zoekend		wettelijke aansprakelijkheid productaansprakelijkheid boetes op ongevallen <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> premiedifferentiatie ZW bonus malus systeem WAO audits/certificeren bedrijven </div>
Veiligheid zoekend	subsidies leningen belastingmaatregelen <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> premiedifferentiatie ZW bonus malus systeem WAO audits/certificering bedrijven </div>	

In de inleiding is in een schema uiteengezet de samenhang tussen factoren die preventieve maatregelen (of het achterwege laten daarvan) stimuleren dan wel sanctioneren en het veiligheidszoekend of risicozoekend gedrag van ondernemers. Dit schema is hierboven herhaald en daarin is aangegeven welke van de economische en juridische factoren gerekend kunnen worden tot de stimulerende of de sanctionerende maatregelen. Hieruit blijkt dat premiedifferentiatie ZW, bonus malus systeem WAO en audits/certificeren van bedrijven kunnen worden opgevat als stimulerende dan wel sanctionerende maatregel van de overheid, afhankelijk van de hoogte van het preventieniveau in ondernemingen. Het feit dat deze economische en juridische factoren resulteren in zowel positieve als in negatieve (economische) gevolgen voor ondernemingen, afhankelijk van het kwaliteitsniveau van de arbeidsomstandigheden, maakt deze maatregelen zeer geschikt om de concurrentieverhoudingen tussen ondernemingen te beïnvloeden. Een verscherping van de concurrentieverhoudingen tussen ondernemingen in relatie tot arbeidsomstandigheden kan bijdragen tot een verhoging van het algemene preventieniveau in ondernemingen.

5.2 Resultaten workshop

In de beperkt beschikbare tijd van deze workshop (1 dagdeel) zijn vijf thema's besproken. Deze thema's zijn: (1) economische motieven en operationalisering van het commitment van het management, (2) fysieke versus niet-fysieke arbeidsomstandigheden, (3) het operationaliseren van het begrip "kwaliteit van de arbeid", (4) de systematiek van het onderzoek en (5) instrumenten.

Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van deze workshop. Bijlage 1 bevat een verslag van deze workshop.

In het startdocument zijn diverse motieven onderscheiden voor het ontwikkelen van een veiligheidsbeleid binnen een onderneming. Een onderscheid is daarbij gemaakt tussen economische, sociale en juridische motieven. De onderscheiden motieven worden daarbij gezien als de randvoorwaarden voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

Tijdens de workshop wordt geconstateerd dat bedrijven zich nog maar zeer beperkt profileren met het door hen gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid. Het concept van Human Resource Management (HRM) wordt van essentieel belang geacht. Bedrijven kunnen hiermee mogelijk een aantrekkelijke positie verwerven op de arbeidsmarkt. In het onderzoek zou aansluiting moeten worden gezocht bij het concept van Human Resource Management.

Een andere belangrijke factor om het management van ondernemingen te committeren aan het realiseren van goede arbeidsomstandigheden is het inzichtelijk en meetbaar maken van factoren die de kwaliteit van de arbeid verhogen. Bij het ontwikkelen van meetinstrumenten kan worden gedacht aan begrippen als economische en commerciële schade. Hiermee kan de kwetsbaarheid van de onderneming in kaart worden gebracht en kan een relatie worden gelegd met arbeidsomstandigheden en kwaliteitsbeheersing.

In het startdocument wordt te veel nadruk gelegd op het commitment van het topmanagement. Het commitment op lagere niveau's in de organisatie wordt echter evenzeer van belang geacht. Met name in de grotere bedrijven is van belang hoe de vertaalslag kan worden gemaakt van een commitment van het management naar een commitment van de werknemers. In kleine bedrijven is de relatie tussen werkgever en werknemer veel directer. In deze bedrijven is het commitment van de werkgever essentieel. In grotere bedrijven functioneert meestal een ondernemingsraad die ook een verantwoordelijkheid heeft voor goede arbeidsomstandigheden. De aanwezigheid van een dergelijke infrastructuur binnen een bedrijf maakt het gewicht van de top minder belangrijk.

Tijdens de workshop komt de vraag naar voren of het onderzoek zich zal beperken tot veiligheid op het werk. In dat geval ligt de nadruk op fysieke arbeidsomstandigheden. De niet-fysieke aspecten van arbeidsomstandigheden worden echter steeds belangrijker, aangezien veel werknemers die toetreden tot de WAO afkomstig zijn uit relatief veilige bedrijven (dienstensector, overheid, onderwijs). Een belangrijke vraag in deze is uiteraard hoe de niet-fysieke arbeidsomstandigheden

kunnen worden gemeten.

Een ander belangrijk punt zijn de cijfers met betrekking tot arbeidsgebonden en niet-arbeidsgebonden verzuim. Het arbeidsgebonden verzuim wordt geschat op 40%. De suggestie wordt gedaan om verschillen in het actuele preventieniveau van bedrijven te relateren aan verschillen in verzuim en ongevallen. Bij deze zogenaamde contrastanalyse kunnen ook psychische en sociale factoren in beschouwing worden genomen.

Naar aanleiding van het voorgaande wordt geconcludeerd dat de veiligheid in ondernemingen de invalshoek is van dit onderzoek. De dienstensector is wel van belang, maar het meenemen van deze sector in het onderzoek vergroot het onderzoeksterrein aanzienlijk.

In verband met de vraag op welke wijze werkgevers meer bewust kunnen worden gemaakt van het belang van een goede kwaliteit van de arbeid voor de onderneming, wordt de suggestie gedaan het begrip "kwaliteit van de arbeid" te operationaliseren. Vier dimensies worden daarbij onderscheiden, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Er bestaat een sterke koppeling tussen de arbeidsinhoud en het ziekteverzuim. Belangrijke indicatoren zijn de regelcapaciteit van de werknemer en herkenbaarheid van het doel van handelen in relatie tot het product.

Ten aanzien van de arbeidsomstandigheden wordt gesteld dat in de onderzoeksopzet nog onvoldoende aandacht wordt besteed aan de verantwoordelijkheid van de werknemer. In het onderzoek dient daarom ook aandacht te worden besteed aan prikkels voor werknemers. Tevens wordt opgemerkt dat het institutionaliseren van arbozorg in een onderneming in de vorm van een arbo-coördinator of veiligheidskundige en -dienst kan resulteren in het afschuiven van de verantwoordelijkheid, waardoor het realiseren van een draagvlak binnen de onderneming wordt bemoeilijkt.

Tijdens CAO-onderhandelingen kunnen in de arbeidsvoorwaardensfeer afspraken worden gemaakt met betrekking tot arbeidsomstandigheden.

Bij arbeidsverhoudingen gaat het o.a. om relaties tussen werknemers en hun directe chefs. Procedures voor ziekmelding zijn in deze van belang.

5.3 Conclusies

De literatuurstudie heeft geresulteerd in een overzicht van diverse economische en juridische factoren die in meer of mindere mate het veiligheidsbeleid van ondernemingen kunnen beïnvloeden. Voor deze economische en juridische factoren geldt dat ze verschillende aangrijpingspunten hebben voor de beïnvloeding van het financiële bedrijfsresultaat van ondernemingen.

De volgende aangrijpingspunten kunnen worden onderscheiden: (1) besparing op uitgaven voor sociale zekerheid, (2) besparing op belastinguitgaven, (3) inkomsten ter ondersteuning van investeringen, (4) besparingen op rentekosten, (5) besparing op interne bedrijfskosten van ongevallen (verlies van productie en arbeidstijd), (6) besparing op overige bedrijfskosten, zoals mogelijke financiële risico's voor een onderneming in verband met proceskosten ten gevolge van schadeclaims van werknemers voor aansprakelijkheid.

Voor sommige van de genoemde economische en juridische factoren geldt dat ze

behalve voordelen ook nadelen hebben. Deze bezwaren gelden met name voor belastingmaatregelen, subsidies en goedkope leningen. Het belangrijkste bezwaar van deze maatregelen is dat ze in meer of mindere mate leiden tot marktverstoringen. Uit oogpunt hiervan zijn deze maatregelen niet te prefereren. Daarnaast zijn er extra macro-economische kosten voor de uitvoering van deze maatregelen, o.a. vanwege de noodzakelijke administratieve procedures.

Verder geldt dat wettelijke aansprakelijkheid en productaansprakelijkheid belangrijke en noodzakelijke maatregelen zijn ter voorkoming van onverantwoord hoge risico's op het werk en een te grote nalatigheid van de werkgever. Deze factoren hebben echter (nog) een beperkte preventieve werking. Voor wettelijke aansprakelijkheid geldt dat de moeizame procesgang en het bestaan van weerstand tegen het procederen tegen de eigen werkgever, belangrijke belemmeringen zijn. Voor productaansprakelijkheid geldt dat de werknemer alleen de producent van een gebrekkige machine/installatie/gereedschap kan aanspreken. De werkgever staat buiten deze rechtverhouding en zal derhalve niet gestimuleerd worden de arbeidsveiligheid te verhogen.

Ten slotte zijn er nog andere factoren die invloed kunnen hebben op het veiligheidsbeleid van ondernemingen, zoals informatievoorziening over gevaren (labeling) en over kosten van ongevallen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om in Collectieve Arbeidsovereenkomsten afspraken te maken voor voorzieningen voor arbeidsveiligheid.

Tijdens de workshop is geconstateerd dat het management van ondernemingen het aanspreekpunt is voor het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden. Hierbij geldt echter de kanttekening dat een vertaalslag nodig is van een commitment van het management voor het realiseren van goede arbeidsomstandigheden naar een commitment van werknemers. In het licht hiervan is het ook van belang om aandacht te besteden voor prikkels die werknemers stimuleren tot veiliger gedrag en het naleven van de veiligheidsvoorschriften. Verder geldt dat in kleine bedrijven de relatie tussen werkgever en werknemer veel directer is, waardoor het commitment van de werkgever essentieel is. In grote bedrijven is vaak in de vorm van een ondernemingsraad en een afdeling personeelszaken reeds een zekere infrastructuur aanwezig met een verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden. Het gewicht van het top-management is dan minder belangrijk. Voor grote bedrijven geldt echter het nadeel dat het institutionaliseren van veiligheid door het instellen van een veiligheidsdienst en/of een veiligheidskundige, het realiseren van een draagvlak voor veilige arbeidsomstandigheden wordt bemoeilijkt.

6. HYPOTHESEN

6.1 Inleiding

De literatuurstudie heeft geresulteerd in een uitgebreid overzicht van economische en juridische factoren waarvan wordt verwacht dat ze invloed hebben op de totstandkoming van preventieve maatregelen in ondernemingen. De resultaten van het literatuuronderzoek bieden niet voldoende houvast voor het formuleren van hypothesen over wijze waarop economische en juridische factoren invloed hebben op het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Om die reden is voor dit onderzoek aansluiting gezocht bij de speltheorie. De speltheorie biedt voor dit onderzoek de mogelijkheid om vooraf te onderzoeken op welke wijze ondernemingen, gegeven de doelen, de motivatie en de mogelijkheden van het management, zullen reageren op externe economische en juridische factoren. Met de speltheorie als uitgangspunt is in dit hoofdstuk het theoretische kader geformuleerd op basis waarvan in hoofdstuk 7 een gestructureerde vragenlijst is opgesteld.

In paragraaf 6.2 zal een korte uiteenzetting worden gegeven van de basisprincipes van de speltheorie. Vervolgens zullen in paragraaf 6.3 hypothesen worden geformuleerd over het werkingsmechanisme van economische en juridische factoren in relatie tot het veiligheidsbeleid van ondernemingen. Uitgangspunt is dat preventieve maatregelen in ondernemingen de resultante zijn van bedrijfsspecifieke factoren en omgevingsfactoren. Economische en juridische factoren zijn een onderdeel van de bedrijfsomgeving. In de daaropvolgende twee paragrafen worden de bedrijfsspecifieke factoren (paragraaf 6.4) en de economische en juridische factoren (paragraaf 6.5) verder uitgewerkt. In paragraaf 6.6 ten slotte zal een uiteenzetting worden gegeven over de mogelijkheid om bedrijfsstijlen te onderscheiden voor de wijze waarop in ondernemingen wordt omgegaan met arbeidsveiligheid.

6.2 Betekenis van de speltheorie voor het onderzoek

De speltheorie bestaat uit een collectie van modellen, methoden, technieken, inzichten en ideeën, die een kader vormen waarbinnen men systematisch over strategische vragen kan nadenken (van Damme, 1990). De speltheoretische principes hebben op een groot aantal terreinen toepassing gevonden. In de uiteenzetting die van Damme geeft over de speltheorie onderscheidt hij onder meer de volgende spelregels:

- wie zijn de actoren en welke doelen streven zij na;
- welke acties heeft elke actor tot zijn beschikking;
- wat is de volgorde van de acties die worden gedaan; wat is de tijdstructuur in het spel;
- welke informatie heeft iedere actor als hij een beslissing moet nemen;
- wat zijn de consequenties van de gekozen acties;
- is het mogelijk om bindende contracten af te sluiten of bindende verplichtingen aan te gaan;

- welke coalities van spelers kunnen worden gevormd?

De speltheorie onderscheidt drie parameters die van belang zijn voor het tot stand komen van een stabiel optimaal evenwicht tussen verschillende actoren met verschillende belangen (Boesten, 1991). Dit zijn de volgende parameters:

1. de mate van loyaliteit en de morele dispositie (attitude) bij de diverse actoren. Deze parameter bepaalt in sterke mate de interne motivatie.
2. de aanwezigheid van sancties en stimuli van buitenaf. Deze parameter bepaalt in sterke mate de externe motivatie.
3. de aanwezigheid van een stabiel wederkerig verwachtingspatroon (vertrouwen). De kans dat bepaalde regels niet worden nageleefd is groot wanneer deze regels als nutteloos worden ervaren en/of er een geringe kans bestaat op sancties.

Om het onderzoek niet onnodig complex te maken is uitgegaan van een speltheoretische situatie met twee actoren, namelijk werkgevers en het Directoraat-Generaal van de Arbeid. Uiteraard kan deze speltheoretische situatie worden uitgebreid met meer actoren, zoals werknemers, (gezamenlijke) bedrijfsveiligheids- en bedrijfsgezondheidsdiensten en bedrijfsverenigingen. Dit valt echter buiten het kader van de vraagstelling van dit onderzoek. Verder zal in dit onderzoek aan de doelen van de actoren overheid en werkgevers en aan de acties die iedere actor tot zijn beschikking heeft. Er wordt van uitgegaan dat dit voldoende basis biedt voor het opstellen van een gestructureerde vragenlijst.

In de studie "Integraal Strategisch Veiligheidsbeleid" (Laak, P.J.A. van de, R.J.-Nielen en F.B.de Walle, 1989) zijn over het (te verwachten) gedrag van de actoren werkgevers en DGA veronderstellingen geformuleerd. Ten eerste is verondersteld dat het (te verwachten) gedrag van de actoren voor een belangrijk deel wordt bepaald door (1) de belangen van de actoren en de doelstellingen die zij nastreven en (2) de (maatschappelijke) omstandigheden. Op de tweede plaats is verondersteld dat de volgende (maatschappelijke) omstandigheden invloed hebben op het gedrag van de actor werkgever:

- de economische en financiële positie van de bedrijven;
- het opleidingsniveau van de werknemers, de deskundigheid op veiligheidsterrein;
- de situatie op de arbeidsmarkt;
- de stand van de techniek;
- wetgeving (bijv. produktaansprakelijkheid, omdraaien van de bewijslast bij wettelijke aansprakelijkheid, premiedifferentiatie in het sociale zekerheidsstelsel);
- 'public interest' (m.a.w. leeft het veiligheidsprobleem).

Op basis van deze opsomming van (maatschappelijke) omstandigheden kan reeds een indeling worden gemaakt in bedrijfsspecifieke factoren en bedrijfsomgevingsfactoren.

Voor het onderhavige onderzoek is het zinvol te onderzoeken wat de overeenkomsten en de verschillen zijn in de belangen van werkgevers en het Rijk/DGA, voor zover er sprake is van een samenhang tussen die belangen en arbeidsveiligheid.

Werkgevers

Voor werkgevers is de continuïteit van hun bedrijf van groot belang. Winstmaximalisatie is een belangrijke doelstelling die daaraan bijdraagt. Het bedrijfsresultaat is afhankelijk van een veelheid van factoren, zoals de marktsituatie, de arbeidsorganisatie en de vakbekwaamheid van het personeel. Het (tijdelijke) verlies van vakbekwaam personeel door ongevallen kan ook het bedrijfsresultaat beïnvloeden. De veiligheid van werknemers is daarom ook van belang voor de continuïteit van het bedrijf. Goed opgeleide en ervaren werknemers zijn moeilijk te vervangen en het verlies van deze werknemers door ongevallen betekent dat extra kosten moeten worden gemaakt om nieuwe werknemers op te leiden. Bovendien heeft het wegvallen van ervaren werknemers een verstoring en/of vertraging van het productieproces tot gevolg. Dit komt tot uiting in een kwantitatief en/of kwalitatief minder eindproduct.

Het waarborgen van de veiligheid van werknemers is voor werkgevers ook een commercieel belang. Een bedrijf wil niet graag bekend staan als 'een knoeier'. Een dergelijk bedrijf zal mogelijk minder makkelijk personeel kunnen werven en ook minder eenvoudig zijn producten kunnen verkopen.

Rijk/DGA

De overheid, c.q. het DGA, heeft uit economisch en sociaal oogpunt belang bij veilige arbeidsomstandigheden. Ziekte en arbeidsongeschiktheid resulteren in hoge kosten voor de sociale zekerheid en de gezondheids- en welzijnszorg. Daarnaast kunnen grote gevaren op het werk, maar ook minder ernstige risico's in ondernemingen en instellingen negatieve macro-economische gevolgen hebben. Onveilige arbeidsomstandigheden in individuele bedrijven kan de economische positie van deze bedrijven verslechteren, waardoor de inkomens en de werkgelegenheid kunnen verminderen. Hierbij dient te worden opgemerkt, dat de macro-economische gevolgen van onveilige arbeidsomstandigheden mogelijk van beperkte betekenis zijn in vergelijking met andere factoren, zoals de rente-ontwikkeling en de koers van de dollar. Het sociaal belang van de overheid is zorg te dragen voor een goede volksgezondheid.

TABEL 1: BATEN EN KOSTEN VAN VEILIGHEIDSMaatregelen voor het RIJK/DGA EN WERKGEVERS.

RIJK/DGA	WERKGEVERS
BATEN	
1. Economisch belang -nationaal inkomen -geringere kosten voor: *sociale zekerheid *gezondheidszorg *welzijnszorg -werkgelegenheid 2. Sociaal belang -belangenbehartiging burgers	1. Economisch belang -winstperspectief -geringere premies voor sociale zekerheid 2. Commercieel belang -verkoop producten -personeelwerving
KOSTEN	
1. Beleidsontwikkeling en -uitvoering	1. Kosten voor veiligheidsmaatregelen

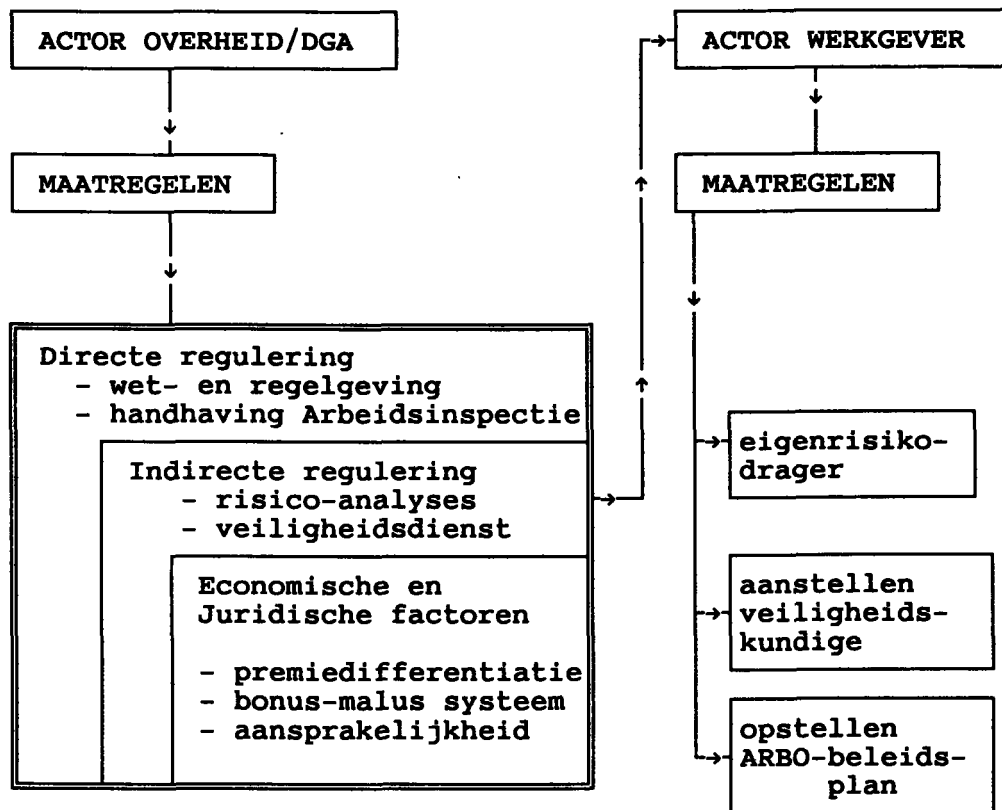
Bron: Integraal Strategisch Veiligheidsbeleid

De bovengenoemde inzichten hebben de volgende betekenis voor dit onderzoek:

- De actor werkgever streeft naar continuïteit van de onderneming. Het realiseren van een zo groot mogelijk economisch rendement is een belangrijke doelstelling van ondernemingen en een noodzakelijke voorwaarde voor de continuïteit van ondernemingen. De werkgever kan diverse (preventieve) maatregelen treffen die kunnen variëren van het installeren van veiligheidsvoorzieningen bij gevaarlijke machines, training en opleiding van werknemers en het aanstellen van een veiligheidskundige. Werkgevers maken daarbij een afweging tussen de kosten van preventieve maatregelen en de baten in de vorm van minder ongevallen. Voor het nemen van (bedrijfseconomisch) verantwoorde beslissingen hebben werkgevers informatie nodig over de mate waarin preventieve maatregelen voor arbeidsveiligheid bijdragen aan het economisch rendement en de continuïteit van de onderneming. Indien deze informatie voorhanden is zal een rationeel handelende ondernemer kiezen voor de bedrijfseconomisch meest rendabele maatregelen.
- De actor overheid/DGA streeft naar verlaging van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Diverse maatregelen kan de overheid treffen voor het realiseren van een grotere veiligheid in bedrijven en instellingen. Deze maatregelen kunnen variëren van wet- en regelgeving, voorlichting, subsidies, onderzoek, belastingmaatregelen en premiedifferentiatie van sociale verzekeringen. De overheid maakt daarbij een afweging tussen de kosten van de ontwikkeling en uitvoering van het beleid enerzijds en baten in de vorm van geringere kosten voor de sociale zekerheid en de gezondheids- en welzijnszorg. Indien de overheid zou beschikken over de noodzakelijke informatie kiest een rationeel handelende overheid voor een pakket van beleidsmaatregelen dat resulteert in het maatschappelijk optimale preventieniveau.

Uit het voorgaande blijkt dat zowel werkgevers als de overheid belang hebben bij veilige arbeidsomstandigheden. Het optimale preventieniveau in bedrijven hoeft echter niet samen te vallen met het maatschappelijk optimale preventieniveau. Een effectieve en efficiënte implementatie van economische en juridische factoren kan er toe bijdragen dat het bedrijfseconomisch optimum en het maatschappelijk optimum zo gering mogelijk van elkaar afwijken.

De relatie tussen de maatregelen die de overheid kan nemen en de maatregelen op bedrijfsniveau is op de volgende wijze schematisch weergegeven:



Figuur : Relatie tussen maatregelen van de overheid en maatregelen die werkgevers kunnen nemen voor verbetering van de arbeidsveiligheid.

Voor de overheid, c.q. het DGA is het van belang om te weten hoe werkgevers zullen reageren op diverse maatregelen van de overheid om het niveau van arbeidsveiligheid in ondernemingen te verhogen. Daarnaast gaat het om informatie over welk soort van preventieve maatregelen ondernemingen zullen nemen.

Meer kennis van en inzicht in de factoren die invloed hebben op de besluitvorming in ondernemingen over preventieve maatregelen draagt bij tot het ontwikkelen van effectieve en efficiënte maatregelen van de overheid. Aangezien de besluitvorming in ondernemingen over preventieve maatregelen zich afspeelt buiten het directe waarnemingsvermogen van de overheid - er is derhalve sprake van een

'black box' - zijn er veronderstellingen nodig over 'het gedrag' van de actor werkgever in relatie tot preventieve veiligheidsmaatregelen. Over het werkingsmechanisme van beleidsmaatregelen van de overheid en het veiligheidsbeleid van ondernemingen zal in de volgende paragraaf nader worden ingegaan.

6.3 Het mechanisme van economische en juridische factoren en preventieve maatregelen in ondernemingen.

Het vertrekpunt, c.q. de basisveronderstelling, voor de verdere formulering van hypothesen is dat de besluitvorming in ondernemingen over preventieve maatregelen op het terrein van arbeidsveiligheid wordt bepaald door een complex van (interne) bedrijfsspecifieke factoren en omgevingsfactoren. Voor de bedrijfsspecifieke factoren wordt een onderscheid gemaakt in bedrijfskenmerken en materiële en niet-materiële (sociaal-psychologische) factoren. Bedrijfskenmerken zijn o.a. omzet (rendement), aantal werknemers en verzekeringsvorm. De materiële factoren hebben betrekking op de aanwezigheid van kennis en middelen om een veiligheidsbeleid te realiseren. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan geld, tijd en aanwezige deskundigheid. De niet-materiële factoren hebben betrekking op de bedrijfscultuur en betreffen onder meer de motivatie en de weerstanden om preventieve maatregelen te nemen. De omgevingsfactoren hebben betrekking op de mate van concurrentie, marktontwikkelingen, arbeidsmarkt, rente-ontwikkeling, ontwikkeling van de geldkoers, het systeem van sociale zekerheid, technologische ontwikkeling en overheidsmaatregelen. Uit het voorgaande blijkt dat economische en juridische factoren slechts deel uitmaken van een complex van andere omgevingsfactoren die mede invloed hebben op de besluitvorming over preventieve arbeidsveiligheidsmaatregelen.

In o.a. het rapport van het Office of Technology Assessment (1985) wordt het belang genoemd van een commitment bij het management van ondernemingen om veilige arbeidsomstandigheden te realiseren. Alhoewel een dergelijk commitment niet per definitie hoeft te resulteren in een hoog arbeidsveiligheidsniveau, is deze factor belangrijk genoeg om hierop nader in te gaan. Dit geeft aanleiding tot de volgende vragen: wanneer is er sprake van een commitment bij het management van ondernemingen, onder welke voorwaarden c.q. omstandigheden komt een dergelijk commitment tot stand en kan de overheid hierbij een belangrijke rol spelen?

Om te beginnen is het niet eenvoudig om vast te stellen wanneer er sprake is van een commitment bij het management van een onderneming. Hale (1991) veronderstelt dat het in een bepaalde mate aanwezig zijn van kennis en middelen (instrumenten) om een veiligheidsbeleid te effectueren een maat is voor commitment. Daarnaast is echter ook van belang dat de kennis en middelen zodanig worden ingezet dat ze resulteren in een geringe ongevalsincidentie. Inzet van kennis en middelen en een geringe ongevalsincidentie kunnen indicatoren zijn voor het commitment van het management om veilige arbeidsomstandigheden te realiseren. Belangrijker nog dan de vraag wanneer er sprake is van commitment is de vraag wat de voorwaarden zijn voor de totstandkoming van een commitment bij het management van ondernemingen. Verondersteld wordt dat twee aspecten daarbij

een belangrijke rol spelen. In de eerste plaats dient bij het management het inzicht aanwezig te zijn van het belang van veilige arbeidsomstandigheden voor de continuïteit van de onderneming. In de tweede plaats dient het management ook te beschikken over de informatie (signalen) dat een positieve motivatie en commitment ook daadwerkelijk bijdraagt tot de continuïteit van de onderneming. Dit bevordert de integratie van een commitment voor veilige arbeidsomstandigheden in de bedrijfscultuur. De overheid kan hieraan o.m. bijdragen door het creëren van economische en juridische stimuli en sancties.

Kort samengevat wordt verondersteld dat voor de totstandkoming van veilige arbeidsomstandigheden er bij het management van ondernemingen 'een bewust zijn' aanwezig moet zijn ten aanzien van het belang van veilige arbeidsomstandigheden voor de continuïteit van de onderneming. Deze positieve motivatie is echter niet voldoende, omdat de kennis en de middelen om een positieve motivatie en commitment te effectueren - dat wil zeggen de vertaling te maken naar veiliger arbeidsomstandigheden - aanwezig dienen te zijn. Ten slotte dient een positieve motivatie en commitment ook te worden beloond. De overheid, maar ook branche-organisaties en bedrijfsverenigingen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

Uit het voorgaande kan worden beargumenteerd dat het mogelijk is om enkele categorieën werkgevers te onderscheiden naar de fase waarin ze zich bevinden van negatieve motivatie naar bewustwording en tot een werkelijk commitment voor veilige arbeidsomstandigheden.

- I Werkgevers waarbij er een weerstand is tegen het nemen van preventieve maatregelen. Voor deze categorie van werkgevers is het belangrijk te achterhalen welke achterliggende oorzaken ten grondslag liggen aan deze weerstanden. Op basis van deze informatie kan beleid worden ontwikkeld om aanwezige weerstanden bij ondernemingen weg te nemen.
- II Werkgevers die gemotiveerd zijn om preventieve maatregelen te nemen, maar waarbij de kennis en middelen ontbreken om een arbeidsomstandighedenbeleid te effectueren. Meer kennis van en inzicht in de belemmerende factoren die een rol spelen bij het realiseren van een veiligheidsbeleid is nodig ten behoeve van het ontwikkelen van ondersteunende maatregelen.
- III Werkgevers waarbij er een duidelijk commitment bestaat om maatregelen en voorzieningen te treffen die resulteren in een hoog veiligheidsniveau. Informatie over het veiligheidsbeleid en de preventieve maatregelen van deze categorie bedrijven kan worden gebruikt voor voorlichtingsactiviteiten.

De hierbovengenoemde aspecten met betrekking tot motivatie en weerstand, de kennis en middelen om een arbeidsveiligheidsbeleid in de onderneming te effectueren en economische en juridische factoren die positieve motivatie en commitment kunnen belonen zullen in de volgende twee paragrafen verder worden uitgewerkt.

6.4 Bedrijfsspecifieke factoren

In deze paragraaf zal een uiteenzetting worden gegeven van diverse bedrijfsspecifieke factoren waarvan wordt verondersteld dat ze invloed hebben op dan wel een relatie hebben met het actuele preventieniveau van ondernemingen. Achtereenvolgens zal worden ingegaan op meetbare bedrijfskenmerken, materiële factoren (kennis en middelen) en niet-materiële factoren (motivatie en weerstand) die invloed hebben op het actuele preventieniveau van ondernemingen.

Bedrijfskenmerken

Voor het onderzoek is het van belang om na te gaan of er een samenhang bestaat tussen 'objectief' meetbare bedrijfskenmerken en het actuele preventieniveau van ondernemingen. Indien uit onderzoek blijkt dat er sprake is van een dergelijke samenhang, kan deze informatie mogelijk worden gebruikt om groepen van bedrijven binnen een specifieke branche te identificeren en te beschrijven in relatie tot het actuele preventieniveau.

Verondersteld wordt dat de volgende (meetbare) bedrijfskenmerken een relatie hebben met het actuele preventieniveau in ondernemingen.

- Aantal werkzame personen.

Verondersteld wordt dat er een relatie bestaat tussen de bedrijfsgrootte (aantal werknemers) en het kwaliteitsniveau van de kennis en middelen voor het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden. In een groot bedrijf zijn er doorgaans gunstiger omstandigheden voor het voeren/realiseren van een veiligheidsbeleid binnen de onderneming dan in een klein bedrijf. Hiervoor gelden de volgende argumenten:

- a. In een groot bedrijf worden essentiële beslissingen (o.a. met betrekking tot arbeidsveiligheid) door een groep van deskundige personen (directie/management) genomen. In een groot bedrijf zijn meer personen in de besluitvorming betrokken, waardoor een groter aantal aspecten in de besluitvorming wordt meegenomen en zijn beslissingen minder afhankelijk van de aanwezige houding bij één persoon.
- b. Een groot bedrijf heeft ruimere mogelijkheden om investeringen in arbeidsveiligheid te financieren.
- c. Een groot bedrijf heeft meer mogelijkheden om mensen aan te trekken dan wel personeel vrij te maken die deskundig zijn op het terrein van arbeidsveiligheid. Daarnaast geldt voor kleine bedrijven dat deze onvoldoende taken kunnen definiëren, waarmee één persoon continu voor verantwoordelijk is. Voor een groot bedrijf is er doorgaans minder gebrek aan geld, tijd, kennis en informatie dan in een klein bedrijf. Het is het van belang om informatie te krijgen over de volgorde waarin deze aspecten (geld, tijd, kennis en informatie) een belemmering zijn voor een onderneming.

- De verhouding vast en tijdelijk personeel.

Verondersteld wordt dat er een relatie bestaat tussen de verhouding vast/tijdelijk personeel en de kwaliteit van planning en coördinatie van de productie-activiteiten. Een bedrijf dat zich geconfronteerd ziet met een sterke concurrentie zal, om een zo groot mogelijk marktaandeel te behouden, kunnen kiezen voor het aannemen van veel opdrachten en zonodig in contracten krappe levertijden afspreken. Deze handelwijze van ondernemingen kan resulteren in het geregeld voorkomen van pieken in de productie genoodzaakt tijdelijk personeel aan te trekken. Verondersteld wordt dat in dergelijke bedrijven door een gebrek aan goede planning er te weinig tijd is om aandacht te besteden aan veilige arbeidsomstandigheden. Vragen om dit te toetsen kunnen zijn:

- is er sprake van een klein of groot aantal vaste opdrachtgevers;
- welk deel van de jaarlijkse omzet komt van een vast aantal opdrachtgevers;
- welke wijze van opdrachtverwerving is gangbaar (vaste relatie, via marktmechanisme, samenwerkingsverband met anderen)?

- Specialisme.

In sommige branches en bedrijfgroepen komen verhoudingsgewijs een groot aantal ongevallen voor. Dit kan onder andere samenhangen met de aanwezigheid van een groot aantal risicovolle functies. De risico's die deze functies met zich meebrengen zijn o.a. uit economisch oogpunt zeer moeilijk door preventieve maatregelen te reduceren. Door hiermee rekening te houden wordt voorkomen dat een grotere ongevalsincidentie uitsluitend wordt toegeschreven aan een het ontbreken van preventieve veiligheidsmaatregelen. Sommige specialismen gaan mogelijk gepaard met bepaalde typen van ongevallen.

- De verzekeringsvorm (omslaglid, eigen risicodragers en afdelingskas).

Uit diverse studies blijkt dat er een relatie bestaat tussen de verzekeringsvorm en het ziekteverzuim van ondernemingen. Voor grote ondernemingen is het rendabel om eigen risicodragers te worden ofwel zich aan te sluiten bij een afdelingskas. Voor deze categorie bedrijven zijn de kosten van het opzetten van een eigen verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid geringer dan de kosten die samengaan met de betaling van een vast premiepercentage per werknemer aan een bedrijfsvereniging. Deze grote bedrijven hebben derhalve meer mogelijkheden om de kosten van verzuim door ongevallen te beheersen dan bedrijven die omslaglid zijn. Bedrijven die omslaglid zijn betalen jaarlijks een vast bedrag aan verzekeringspremies per werknemer en kunnen derhalve niet besparen op verzekeringspremies door een verlaging van het verzuimpercentage. Voor deze categorie bedrijven is er geen financiële stimulans om het aantal ongevallen te verminderen.

- De gerealiseerde omzet per werknemer per jaar en/of rendement.

Het is waarschijnlijk niet mogelijk om informatie te krijgen over het economisch rendement van bedrijven. Bedrijven zijn mogelijk wel bereid om informatie te geven over de gerealiseerde omzet. Op basis hiervan kan worden berekend wat de jaarlijkse omzet per werknemer is. Dit geeft een indicatie van de arbeidsproductiviteit. Verondersteld wordt dat in arbeidsintensieve bedrijfstakken, zoals de bouwnijverheid bedrijven met een hogere omzet per

werknemer meer budget kunnen vrijmaken per werknemer voor verbetering van de arbeidsveiligheid.

De bovengenoemde meetbare bedrijfskenmerken zijn mogelijk niet geheel onafhankelijk van elkaar. Zo bestaat er een relatie tussen de grootte van het bedrijf (aantal werknemers) en de verzekeringsvorm. Bovendien geven deze bedrijfsspecifieke factoren geen directe verklaring voor het actuele preventieniveau en de ongevalsincidentie van een onderneming. Indien uit onderzoek zou blijken dat er sprake is van een zeer hoge correlatie tussen deze bedrijfsspecifieke factoren en het actuele preventieniveau dan moet er gezocht worden naar andere oorzakelijke factoren. Deze achterliggende oorzakelijke factoren zijn onderscheiden in materiële en niet-materiële bedrijfskarakteristieke factoren.

Materiële factoren

Volgens Hale et.al. (1991) zijn er voor een veiligheidsbeleid bepaalde 'resources' nodig. Het niet aanwezig zijn van bepaalde resources kan voor bedrijven een belemmerende factor zijn. Hale onderscheidt de volgende resources:

1. Geld, tijd;
2. Technische (hulp)middelen;
3. Informatie;
4. Mensen met de noodzakelijke kennis;
5. Een duidelijke structuur om risico's te managen.

Ad.1 De resources geld en tijd kunnen worden beschouwd als de primaire resources. Zonder tijd en/of geld is er geen verbetering mogelijk van het niveau van arbeidsveiligheid. Met deze primaire resources kan worden voorzien in secundaire resources, zoals informatie, deskundigheid, technische voorzieningen en organisatie infrastructuur. In branches die worden gekenmerkt door een sterke prijsconcurrentie en een grote tijdsdruk kan de factor tijd mogelijk een belangrijke belemmering zijn om preventieve maatregelen te nemen. Gebrek aan tijd kan echter ook het gevolg zijn van een minder goede planning en coördinatie van de productie-activiteiten.

Ad.2 Hierbij kan o.a. worden gedacht aan automatiseringsmiddelen voor de administratie, die tegelijk perspectieven biedt voor automatisering van ongevalsinformatie, verzuim, uitgaven voor veiligheidsvoorzieningen (een gescheiden post voor arbo in de bedrijfsadministratie). Daarnaast kan worden gedacht aan het ontwikkelen van checklists en voorlichtings- en trainingsmateriaal.

Ad.3 Langs welke weg probeert de werkgever/directie de informatie te krijgen die nodig is voor het nemen van beslissingen met betrekking tot arbeidsveiligheid? Hierbij kan ook gedacht worden aan een goede op arbeidsomstandigheden gerichte infrastructuur (kenniscentrum, gezamenlijke veiligheids- en gezondheidsdiensten) voor het midden- en kleinbedrijf.

Ad.4 Verondersteld wordt dat bedrijven die zelf deskundigheid hebben op het terrein van arbeidsomstandigheden - hetzij door de aanwezigheid van een veiligheidskundige dan wel door het laten volgen van trainingen en opleiding van eigen personeel - resulteert in veiliger arbeidsomstandigheden.

Ad.5 De aanwezigheid van een geformaliseerde organisatie(infra)structuur in de onderneming om de risico's te managen. Het gaat hierbij niet alleen om een goede communicatie (O.R., VGW-commissie), maar ook om de verdeling van taken en verantwoordelijkheden en deskundigheid (veiligheidsdienst).

Verondersteld wordt dat regelmatig overleg over de arbeidsomstandigheden in een bedrijf resulteert in een grotere kennis van de veiligheid, gezondheid en welzijn in de onderneming en daarnaast dat het de betrokkenheid van de werknemers met betrekking tot arbeidsomstandigheden vergroot. Dit resulteert ook in een geringer verzuim en aantal ongevallen.

Daarnaast is van belang hoe de taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot arbeidsomstandigheden zijn verdeeld binnen een onderneming. In grotere bedrijven speelt met name het probleem hoe het commitment van het management wordt vertaald naar het middenkader.

Verondersteld wordt dat de houding (gedrag) van directie/management met betrekking tot het overdragen van het belang van goede arbeidsomstandigheden bij de werknemers mede bepalend is voor de hoogte van het aantal ongevallen.

Belemmerende factoren kunnen worden gedefinieerd als het in een bepaalde mate ontbreken van de kennis en middelen om positieve motivatie om te zetten in een veiligheidsbeleid en preventieve maatregelen. Bij een sterke motivatie zijn belemmerende factoren minder een barriere dan bij een geringe motivatie.

Niet-materiële factoren

De niet-materiële factoren hebben betrekking op de bedrijfscultuur. Motieven en weerstanden om wel of geen preventieve maatregelen te nemen zijn een onderdeel van de bedrijfscultuur.

Schein (1986) heeft onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van de (bedrijfs)cultuur in organisaties. Hij beschouwt cultuur in organisaties als een patroon van basale veronderstellingen en uitgangspunten die door een groep is ontwikkeld terwijl het heeft leren omgaan met problemen van externe aanpassing en interne integratie. Dit patroon van basale veronderstellingen heeft voor de betreffende groep goed genoeg gefunctioneerd om betrouwbaar te worden geacht. In deze zin bezien kan een bedrijfscultuur ook worden beschouwd als een overlevingsstrategie. Voor de continuïteit van de onderneming is het van belang dat op een adequate wijze wordt gereageerd op de ontwikkelingen in de bedrijfsomgeving.

Op grond hiervan kan voor de bedrijfscultuur onder meer een onderscheid worden gemaakt in de volgende typen overlevingsstrategieën: (i) een grote nadruk wordt gelegd op het belang van een hoge omzet; (ii) vanwege een stabiele markt wordt de nadruk gelegd op kostenbesparing (verhoging rendement); (iii) de nadruk ligt meer op aandacht voor kwaliteit, zowel wat betreft producten als personeelsbeleid.

Ondernemers kunnen diverse motieven hebben om een veiligheidsbeleid te realiseren. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt naar economische, commerciële, sociale en juridische motieven. In al deze motieven is weerspiegeld wat de ondernemer belangrijk vindt uit oogpunt van de continuïteit van de onderneming. Verondersteld wordt dat economische motieven voor het totstandbrengen van een

arbeidsomstandighedenbeleid dominant zijn ten opzichte van de overige motieven. Voor dit onderzoek zijn de volgende motieven onderscheiden:

Economische motieven

- Een grotere veiligheid leidt tot lagere bedrijfskosten.
- Een grotere veiligheid biedt betere perspectieven voor het vasthouden/aantrekken van schaars vakbekwaam personeel op een krappe arbeidsmarkt.
- Een grotere veiligheid leidt tot een grotere leveringszekerheid en kwaliteit van mijn producten.
- Investeren in veilige arbeidsomstandigheden maakt je minder kwetsbaar tegenover nieuwe overheidsregels en wetgeving.

Commerciële motieven

- Een grotere veiligheid heeft een gunstig effect op de vraag naar de producten van de onderneming.
- Een grotere veiligheid is gunstig voor de ontwikkeling van mijn zakelijk netwerk.
- Een grotere veiligheid bevordert een gunstige relatie met de omgeving (bewoners) en de arbeidsinspectie.

Sociale motieven

- Veilige werkomstandigheden bevorderen het werkklimaat in het bedrijf. Werknemers die zich veilig voelen zijn meer gemotiveerd.
- Veilige werkomstandigheden bevorderen de arbeidsrust (geen werkonderbrekingen, stakingen).
- Werknemers mogen niet worden blootgesteld aan grotere risico's dan ikzelf (de ondernemer/manager/bedrijfsleider) zou willen accepteren.

Juridische motieven

- Naleving van de wet.
- Een grotere veiligheid verkleint het risico op juridische procedures ivm aansprakelijkheid en schadeclaims.

Bij ondernemingen kan er ook weerstand zijn tegen het treffen van preventieve maatregelen. Weerstand kan worden gedefinieerd als een reactie van een organisatie op stimulansen zowel intern als vanuit de bedrijfsomgeving die niet in overeenstemming is met de visie van de bedrijfsleiding over de strategie die het meest bijdraagt aan de continuïteit van de onderneming.

Verondersteld wordt dat het bestaan van weerstand bij de bedrijfsleiding om iets aan arbeidsveiligheid te doen de belangrijkste belemmering is. Waar het echter om gaat is te achterhalen wat de achterliggende oorzaken zijn van het bestaan van weerstanden. De volgende mogelijke oorzaken kunnen ten grondslag liggen aan het bestaan van weerstanden om iets aan arbeidsomstandigheden te doen:

- a. voorzieningen op het terrein van arbeidsomstandigheden kosten (veel) geld, wat ik gezien mijn jaarlijkse omzet niet kan financieren.
- b. ik weet niet hoe ik een andere manier van veiliger werken c.q. aandacht voor risico's moet overbrengen op mijn werknemers.
- c. ik vind het vervelend om anderen (deskundigen buiten het bedrijf) om advies te

vragen over arbeidsveiligheid.

- d. ik vind het vervelend om anderen "bij mij in de keuken te laten kijken".
- e. ik heb geen zicht op de consequenties van het "anders gaan doen". Hier wordt verondersteld dat er een zekere angst bestaat om greep op de bedrijfssituatie (productie en personeel) te verliezen.
- f. mogelijke andere oorzaken (bijv. te weinig tijd).

Arbobedrijfssituatie.

De bovengenoemde bedrijfsspecifieke factoren kunnen een verklarende factor zijn voor het actuele preventieniveau, ook aan te duiden met arbobedrijfssituatie. Met de arbobedrijfssituatie wordt bedoeld het aantal en de soort maatregelen op het terrein van arbeidsveiligheid dat een bedrijf heeft genomen en de periode sinds implementatie (duur van de maatregel) van deze maatregelen. Deze definitie biedt mogelijkheden tot kwantificering. Door het sommeren van aantal, soort en duur van de maatregelen kan een totaalscore worden berekend voor een bedrijf (zie Brink, E.W. van den, M.P.E. Hemelaar, 1991).

Het type maatregelen dat een bedrijf kan nemen op het terrein van arbeidsveiligheid c.q. arbeidsomstandigheden kan worden ingedeeld naar:

- duurzame versus ad hoc maatregelen;
- preventieve versus curatieve maatregelen;
- geldgebonden en tijdgebonden maatregelen.

Ad hoc maatregelen zijn maatregelen die genomen worden als resultante van bepaalde gebeurtenissen, zoals bezoek arbeidsinspectie, ernstig ongeval. De prikkel om te komen tot bepaalde maatregelen komt van buitenaf en de maatregel wordt genomen ter voorkoming van een bepaald risico of groep van risico's.

Duurzame maatregelen zijn maatregelen waarover door de bedrijfsleiding goed is nagedacht. De maatregelen zijn het resultaat van een prikkel van binnenuit en getuigen van inzicht bij het management. Hieraan gaat een bewustwording vooraf, mogelijk als gevolg van voorlichting door externe deskundigen, inzicht in kostenaspect van arbeidsveiligheid. Duurzame maatregelen hebben ondermeer betrekking op registratie, informatievoorziening, meetinstrumenten, infrastructuur en training en opleiding.

Een andere indeling is die van preventieve, correctie en curatieve maatregelen. Boesten (1991) onderscheidt in zijn risicomodel voor ongevallen drie fasen die tot een ongeval kunnen leiden, namelijk: (1) de initiële fase, (2) de incidentfase en (3) de letselfase. Het risicomodel van Boesten is ontwikkeld voor de analyse van factoren die een rol spelen bij het ontstaan van ongevallen. De initiële fase heeft betrekking op de arbeidssituatie. Het betreft de inrichting van de werkplaats, de machines en werktuigen die in het productieproces worden gebruikt en het gedrag van de werknemers. In de incidentfase gaat het om verstoringen in de interactie tussen mens, machine en werkomgeving, die leiden tot bijna-ongevallen. In de letselfase heeft een verstoring daadwerkelijk geleid tot ongevallen met letsel van werknemers, resulterend in kort dan wel langdurig verzuim. Daarnaast maakt hij een onderscheid in technische, organisatorische en sociale en individuele factoren

die in iedere fase een rol kunnen spelen. Op grond hiervan is een indeling denkbaar in preventie-, correctie- en curatieve maatregelen.

- Preventieve maatregelen.

Preventieve maatregelen zijn gericht op het in een zo vroeg mogelijk stadium verbeteren/veranderen van de arbeidssituatie, zodat ongevallen kunnen worden voorkomen. Het accent ligt op een verandering van technische, organisatorische/sociale en individuele (gedrag) factoren.

Hierbij kan o.a. worden gedacht aan:

- * Aanschaf arbeidsvriendelijke machines en apparatuur;
- * Verlagen van geluidsniveau en trillingen;
- * Veiligere werkplaatsinrichting;
- * Betere klimaatbeheersing;
- * Training, opleiding en voorlichting van werknemers;
- * Verbeteren kwaliteit management en organisatie (goed leiderschap);
- * Arbo-beleid;
- * Verzuimbeleid;
- * Goed personeels- en sociaal beleid.

- Correctiemaatregelen.

Correctiemaatregelen zijn gericht op het beter beheersen van de arbeidssituatie, zodat ongevallen kunnen worden voorkomen. Hier ligt het accent op bijsturing.

Hierbij kan o.a. gedacht worden aan:

- * aanschaf en controle op gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- * registratie(systeem) van ongevallen en verzuim;
- * aanstellen van een arbo-coördinator;
- * opstellen en gebruik van cheklists;
- * installeren van veiligheidsvoorzieningen;
- * inhuren van externe expertise: organisatie-adviseur, arbo-adviesbureau, BGD, Veiligheidsdienst;
- * ziekteverzuimbegeleiding.

- Curatieve maatregelen.

Curatieve maatregelen zijn de maatregelen die een bedrijf moet nemen nadat een ongeval heeft plaats gevonden. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan:

- * overwerk door productieverlies;
- * reparatie van gebouwen en materieel;
- * (tijdelijk) aantrekken van vervangend personeel;
- * sociaal-medische begeleiding;
- * het scheppen van mogelijkheden voor hervatting in aangepast werk.

Deze maatregelen gaan ook gepaard met kosten. Bijlage 3 bevat een overzicht van de studies naar de kosten van ongevallen.

Ten slotte kan een onderscheid worden gemaakt tussen tijdgebonden en geldgebonden maatregelen. Bijvoorbeeld het installeren van veiligheidsvoorzieningen is over het algemeen een geldgebonden maatregel. Na het installeren is voor het functioneren van veiligheidsmaatregelen geen arbeidstijd nodig. Hetzelfde geldt voor een veiliger werkplaatsinrichting en geluidbeperkende maatregelen. Maatre-

gelen als controle op gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en het gebruik van checklists vooral tijdgebonden maatregelen zijn. Het vraagt om inzet van werknemers. Deze hebben minder tijd voor andere (productie)arbeid. Daarnaast zijn er uiteraard ook tijd- en geldgebonden maatregelen.

Het onderscheid in tijdgebonden en geldgebonden maatregelen kan voor dit onderzoek van belang zijn. Voor kleine bedrijven kan gebrek aan tijd mogelijk een belangrijker knelpunt zijn dan gebrek aan geld om veiligheidsmaatregelen te nemen. Dit kan tot uiting komen in een voorkeur voor geld- of tijdgebonden maatregelen.

6.5 Economische en juridische factoren

Aan dit onderzoek ligt de veronderstelling ten grondslag dat werkgevers verschillend kunnen reageren op economische en juridische factoren. Dit is onder meer afhankelijk van bepaalde bedrijfskenmerken, aanwezige 'resources' voor het effectueren van een veiligheidsbeleid en motieven en weerstanden.

Een onderscheid is gemaakt tussen de volgende economische en juridische factoren:

- premiedifferentiatie ZW;
- bonus-malussysteem;
- voorschotten via de bedrijfsverenigingen;
- subsidies en belastingmaatregelen
- arbo-keurmerk.

Ten aanzien van deze factoren worden de volgende veronderstellingen gedaan:

- Van de invoering van een premiedifferentiatie tussen ondernemingen gaat alleen een stimulus uit naar middelgrote en grote ondernemingen. Voor kleine ondernemingen zijn de besparingsmogelijkheden op verzekeringspremies te gering om daarmee de kosten van investeringen in de voorzieningen die de kwaliteit van de arbeid verhogen te kunnen terug verdienen.
- Grote ondernemingen kunnen de kosten van ongevallen beter beïnvloeden c.q. beheersen dan kleine ondernemingen en ontwikkelen om die reden eerder een preventiebeleid dan kleine ondernemingen.
- Subsidies en belastingmaatregelen resulteren in ad hoc beslissingen van ondernemingen met betrekking tot investeringen in voorzieningen die de kwaliteit van de arbeid verhogen.

Hiervoor kunnen diverse argumenten worden aangevoerd. In de eerste plaats worden aan subsidie- en belastingmaatregelen meestal voorwaarden verbonden die door ondernemingen als lastig kunnen worden ervaren of die ondernemingen uitsluiten. In de tweede plaats brengen dit soort maatregelen met zich mee dat bedrijven door middel van voorlichting op de hoogte dienen te worden gesteld van de maatregel en de bijbehorende voorwaarden. Ten derde zijn subsidies en belastingmaatregelen meestal gericht op het uitlokken van investeringen. Investeringsbeslissingen zijn echter meestal gebaseerd op meerdere factoren, zoals (1) is

bepaalde apparatuur aan vervanging toe, (2) is de investering efficiënt, betaalt hij zichzelf terug (4) laat de financiële positie van de onderneming deze investering toe, (5) welke marktontwikkelingen worden verwacht?

- Ondanks de tendens van een verschuiving van de bewijslast van werknemer naar werkgever bij ongevallen en ziekte ten gevolge van arbeidsomstandigheden zal wettelijke aansprakelijkheid als instrument slechts een beperkt preventie-effect hebben vanwege de moeizame procesgang en het bestaan van een weerstand bestaat het procederen tegen de eigen werkgever.
- Produktaansprakelijkheid zal als indirect instrument een geringe rol spelen omdat de werknemer de producent van het gebrekkige product dient aan te spreken. De werkgever staat buiten deze rechtsverhouding en zal derhalve niet gestimuleerd worden de kwaliteit van de arbeid te verhogen.

6.6 Bedrijfsstijlen en het veiligheidsbeleid van ondernemingen

Op basis van het voorgaande kan worden beargumenteerd dat bedrijfsspecifieke factoren, zoals bedrijfsgrootte, rendement, aanwezige deskundigheid, tijd en verzekeringsvorm een belangrijke rol spelen bij de besluitvorming over arbeidsomstandigheden in ondernemingen. Daarnaast zijn belangrijke factoren die de besluitvorming over investeringen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden kunnen beïnvloeden de bedrijfscultuur (dit betreft o.m. motivatie en weerstand) en de bedrijfsomgeving.

Voor de bedrijfscultuur is een onderscheid gemaakt naar typen overlevingsstrategieën. De volgende typen overlevingsstrategieën zijn onderscheiden: (i) een grote nadruk wordt gelegd op het belang van het realiseren van een hoge omzet; (ii) de nadruk ligt op kostenbesparing; (iii) de nadruk ligt meer op aandacht voor kwaliteit, zowel wat betreft producten als personeelsbeleid.

In dit hoofdstuk is ook aandacht besteed aan de motieven die ondernemers kunnen hebben om een arbobeleid te realiseren. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar economische, commerciële, sociale en juridische motieven. In deze motieven is weerspiegeld wat de ondernemer belangrijk vindt uit oogpunt van de continuïteit van de onderneming. Bij ondernemingen kan er ook weerstand zijn tegen het treffen van preventieve maatregelen. Weerstand kan overeenkomstig de definitie van Schein worden gedefinieerd als een reactie van een organisatie op stimulansen zowel intern als vanuit de bedrijfsomgeving die niet in overeenstemming is met de visie van de bedrijfsleiding over de strategie die het meest bijdraagt aan de continuïteit van de onderneming.

Voor de continuïteit van de onderneming is verder van belang dat op een adequate wijze wordt gereageerd op de ontwikkelingen in de bedrijfsomgeving. De bedrijfsomgeving is te definiëren in termen van afzetmarkt, arbeidsmarkt, opdrachtgevers, leveranciers en aantal concurrenten. Op basis van de ontwikkelingen in de bedrijfsomgeving zullen ondernemingen een strategie ontwikkelen, die volgens de bedrijfsleiding het beste bijdraagt tot het voortbestaan van de onderneming. De te volgen strategie is onder meer afhankelijk van het aantal concurrenten, de conjunctuurgevoeligheid van de markt, krapte dan wel overvloed aan voldoende arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, de kwaliteit van de toeleveranciers en het

aantal vaste opdrachtgevers. Op basis hiervan kan de bedrijfsomgeving variëren van eenvoudig tot complex en van stabiel tot dynamisch.

Hieronder zijn ter illustratie twee bedrijfstijlen globaal uitgewerkt.

In kleine ondernemingen neemt veelal één persoon (de eigenaar/directeur) beslissingen over investeringen, personeelsbeleid, planning en acquisitie. De eigenaar/directeur in kleine ondernemingen drukt doorgaans een grote stempel op de bedrijfscultuur. In een onderneming met een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door het realiseren van een hoge omzet zullen preventieve maatregelen die geld en tijd kosten op grote weerstanden stuiten. Deze bedrijfscultuur wordt versterkt door een bedrijfsomgeving die wordt gekenmerkt door een klein aantal vaste opdrachtgevers en/of een sterk conjunctuurgevoelige afzetmarkt. Marktconforme instrumenten die hun aangrijpingspunt hebben bij het financiële bedrijfsresultaat kunnen dan niet het gewenste effect sorteren, omdat de bedrijfscultuur niet gericht is op kostenbesparing. Zowel voor kleine als voor grote ondernemingen zijn er belangrijke besparingsmogelijkheden op de kosten van ongevallen en ziekteverzuim. Voor een klein metaalbedrijf waarin veel oogletsel voorkomt door rondvliegende metaalsplinters zijn de interne bedrijfskosten ten gevolge van dit type ongeval geschat op gemiddeld 20.000 gulden per jaar. Deze kosten kunnen voor het grootste deel worden toegeschreven aan verlies van arbeidstijd en overwerk (van Duijn, 1992). Informatie over de hoogte van de kosten van veel voorkomende ongevallen, zo mogelijk gedifferentieerd naar bedrijfsgrootte en aard van het letsel kan een belangrijke stimulans zijn voor ondernemingen om maatregelen te nemen ter voorkoming van deze ongevallen.

In grote bedrijven worden essentiële beslissingen door een groep van deskundige personen genomen. De bedrijfscultuur en beslissingen zijn dan minder afhankelijk van de houding van één persoon. Een stabiele omgeving gekenmerkt door een vaste groep van opdrachtgevers en/of een stabiele afzetmarkt biedt meer mogelijkheden voor planning en innovatie. Tevens is minder tijd nodig voor tijdrovende acquisitie. In samenhang met een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door kostenbesparing, zijn er meer mogelijkheden voor preventieve maatregelen die tijd, aandacht, planning en verbetering van de kwaliteit van het management vragen. Grote bedrijven hebben meer overheadkosten (staf, personeelsafdeling), waardoor geld een limiterende factor kan zijn. Daar staat tegenover dat een grote onderneming, vanwege de wet van de grote aantallen, meer revenuen kan genereren door het beperken van het aantal ongevallen en het ziekteverzuim dan kleine ondernemingen, ervan uitgaande dat er premiedifferentiatie is van de Ziektewet.

Op basis van de bovengenoemde factoren met betrekking tot bedrijfsgrootte, rendement, aanwezige deskundigheid, tijd, verzekeringsvorm, bedrijfscultuur en bedrijfsomgeving kunnen bedrijfstijlen worden onderscheiden voor de wijze waarop in ondernemingen wordt omgegaan met arbeidsomstandigheden. Een bedrijfstijl is dan te beschouwen als een complex van samenhangende relaties van bedrijfskarakteristieke factoren, bedrijfscultuur en bedrijfsomgeving. Om meer zicht te krijgen op typen bedrijfstijlen en hun invloed op de besluitvorming over arbeidsomstandigheden in ondernemingen is een gestructureerde vragenlijst van belang. Voor een verdere verdieping van het complex van relaties tussen bedrijfskarakteristieke factoren, bedrijfscultuur en bedrijfsomgeving kan met behulp van

de vragenlijst o.m. worden gezocht naar relaties tussen bedrijfsstrategie en beschikbare resources voor het realiseren van een veiligheidsbeleid enerzijds en anderzijds de relatie tussen bedrijfsstrategie, bedrijfsomgeving en respons ten aanzien van diverse beleidsinstrumenten.

Op basis van de in dit hoofdstuk geformuleerde veronderstellingen kan worden beargumenteerd dat bepaalde groepen van bedrijven niet gestimuleerd zullen worden door financiële prikkels zoals premiedifferentiatie en een bonus-malus systeem voor de WAO. Bedrijven die investeren in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden kunnen weliswaar een veel lagere ziektepremie krijgen, maar preventieve maatregelen kosten vaak ook tijd, kennis en aandacht van het management en van werknemers. Het ontbreken van deze resources kan een belemmering zijn voor het nemen van preventieve maatregelen. Om die reden is het van belang om ook aan andere beleidsinstrumenten te denken met positieve effecten op investeringen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Te denken valt onder meer aan informatie over de kosten van ongevallen en het invoeren van een arbokeur voor bedrijven. Op de kosten van ongevallen en ziekteverzuim zou veel te besparen zijn indien verlies aan arbeidstijd en overwerk beperkt kan worden. Informatie over de kosten van ongevallen en ziekteverzuim kan bijdragen tot een groter kostenbesef en zo bijdragen tot investeringen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Het invoeren van een arbokeur voor ondernemingen kan van betekenis zijn voor het imago van bedrijven. Een bedrijf dat het imago heeft een veilig en gezond bedrijf te zijn kan gunstig zijn voor het aantrekken en vasthouden van vakbekwaam personeel. Ook dit aspect kan bedrijven een concurrentievoordeel geven en zo bijdragen tot de continuïteit van de onderneming. Met de ontwikkelde vragenlijst kan worden nagegaan in hoeverre bedrijven door dit soort maatregelen worden gestimuleerd te investeren in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

De vragenlijst is te beschouwen als een prototype van een branchegerichte audit. Branche-organisaties kunnen met deze informatie een strategisch beleid ontwikkelen. Op basis van de uitkomsten van een gestructureerde vragenlijst kunnen mogelijk per branche groepen van ondernemingen worden onderscheiden. Met deze informatie kunnen op maat toegesneden instrumenten worden ontwikkeld om de specifieke veiligheidsproblematiek van deze groepen van bedrijven te kunnen aanpakken.

7. VRAGENLIJST

7.1 Inleiding

De principes van de speltheorie bieden de mogelijkheid om de enquête te structureren. Hierbij kan worden gedacht aan de volgende opzet. Drie categorieën van vragen kunnen worden onderscheiden:

1. Algemene vragen over het bedrijf, zoals soort bedrijf, aantal werknemers.
2. Vragen die tot doel hebben te achterhalen welke mogelijkheden de werkgever ter beschikking heeft om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te verhogen en welke mogelijkheden ook daadwerkelijk worden benut.
3. Vragen die tot doel hebben te achterhalen hoe de betreffende werkgever zal reageren op externe stimuli en sancties en welke acties hij zal ondernemen in relatie tot de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

7.2 Handleiding bij de vragenlijst

Toetsing op correlatie

Op basis van de hypothesen is een vragenlijst samengesteld. Deze vragenlijst is zo opgezet dat hiermee de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan het onderzoek kunnen worden getoetst. De volgende indicatoren worden onderscheiden die kunnen worden getoetst op correlatie:

- a. Specialisme
- b. Aantal werkzame personen
- c. Verhouding vast/tijdelijk personeel
- d. Verzekeringsvorm
- e. Omzet
- f. Omzet per werknemer
- g. Percentage van de omzet afkomstig van een vaste groep opdrachtgevers
- h. Jaarlijkse uitgaven voor arbeidsveiligheid
- i. Belemmerende factoren
- j. Motivatie
- k. Bedrijfsveiligheidssituatie
- l. Aantal ongevallen laatste 5 jaar
- m. Aantal verzuimdagen per werknemer per jaar

De indicatoren a t/m j worden beschouwd als verklarende variabelen. De indicatoren k, l en m worden beschouwd als te verklaren variabelen. Tevens wordt er van uitgegaan dat niet alle verklarende variabelen onafhankelijk zijn van elkaar. Afhankelijke variabelen zijn b, d en e.

Tevens worden een aantal indicatoren op een bepaalde wijze berekend. Deze indicatoren worden aangeduid met index. Het betreft de volgende indicatoren:

- Motivatie-index;
- Bedrijfsveiligheidsindex;
- Resource-index;
- Ongevallen-index.

Motivatie-index

Deze wordt bepaald met behulp van vraag 12.

De uitspraken a t/m d, f, h, i krijgen bij "mee eens" een score +2, bij "enigszins mee eens" een score +1 en bij "niet mee eens" een score -2.

De uitspraken e, g en j krijgen bij "mee eens" een score -2, bij "enigszins mee eens" een score -1 en bij "niet mee eens" een score +2.

Een bedrijf kan scoren van +20 (zeer gemotiveerd) tot -20 (weinig gemotiveerd).

Bedrijfsveiligheidsindex

Deze wordt bepaald met behulp van vraag 11.

De diverse maatregelen kunnen worden gecategoriseerd naar geldgebonden maatregelen en naar tijdgebonden maatregelen. Ook zijn er maatregelen die zowel geld als tijd vragen.

De bedrijfsveiligheidsindex is de som van het aantal maatregelen en het aantal jaren dat deze maatregelen zijn genomen.

Resource-index

De resource-index geeft aan in welke mate resources aanwezig zijn in het bedrijf voor het functioneren van een goede veiligheidszorg.

De resources die zijn onderscheiden zijn geld, tijd, kennis en deskundigheid en een structuur om veiligheid te managen.

De resource-index wordt vastgesteld met behulp van de vragen 7, 11, 14, 18 en 21.

Ongevallen-index.

De ongevallen-index wordt berekend met behulp van vraag 8.

De ongevallen-index is een maat voor het aantal en de ernst van de ongevallen die hebben plaatsgevonden gedurende de afgelopen 5 jaren.

7.3 De vragenlijst

Vragenlijst

1. Tot welk specialisme behoort uw bedrijf?

- a. Metsel- en timmerbedrijf
- b. Heibedrijf
- c. Betonijzervlechtwerk
- d. Dakdekkerbedrijf
- e. Afwerksector (schilders, stucadoors en tegelzetter)
- f. Anders, namelijk

2. Hoeveel personen (alle werkzame personen incl. directie en stafpersoneel, vast en tijdelijk personeel, uitzendkrachten) zijn er doorgaans werkzaam in uw bedrijf?

- a. Minder dan 10
- b. 10 - 19 werkn
- c. 20 - 49 werkn
- d. 50 - 99 werkn
- e. 100 - 499 werkn
- f. Meer dan 500

3. Hoeveel personen zijn er doorgaans in vaste dienst en hoeveel personen zijn in tijdelijke dienst werkzaam? (s.v.p. aankruisen bij juiste categorie onder vast en tijdelijk personeel)

- | | Vast personeel | Tijdelijk personeel |
|------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Minder dan 5 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 5 - 9 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 10 - 19 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 20 - 29 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 30 - 39 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 40 - 49 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 50 - 99 werkn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Meer dan 100 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Volgens de Ziektewet dienen werkgevers zich te verzekeren tegen ziekte van hun werknemers. Wie betaalt in het geval van ziekte de loonvervangende uitkeringen?

- a. De bedrijfsvereniging
- b. Het bedrijf zelf (eigenrisicodrager)
- c. Het bedrijf zelf (afdelingskas)
- d. Anders, namelijk

5. Kunt u aangeven welke orde van grootte uw jaarlijks omzet is?

- a. Minder dan 500.000 gulden
- b. Tussen 500.000 en 1.000.000 gulden
- c. Tussen 1.000.000 en 2.000.000 gulden
- d. Tussen 2.000.000 en 5.000.000 gulden
- e. Tussen 5.000.000 en 10.000.000 gulden
- f. Tussen 10.000.000 en 50.000.000 gulden
- g. Tussen 50.000.000 en 100.000.000 gulden
- h. Meer dan 100.000.000 gulden

6. Welk deel van de jaarlijkse omzet komt van één of meer vaste opdrachtgevers?

- a. Minder dan 10 %
- b. Tussen 10 en 25 %
- c. Tussen 25 en 50 %
- d. Tussen 50 en 75 %
- e. Meer dan 75 %

7. Op welke wijze verkrijgt U informatie over het aantal ongevallen en de hoogte van het ziekteverzuim in Uw onderneming?

- a. Het aantal werknemers is van die omvang dat ik goed kan overzien (inschatten) of het verzuim laag of hoog is.
- b. Er is binnen het bedrijf een registratiesysteem voor ongevallen en verzuim.
- c. Ieder jaar wordt aan de bedrijfsvereniging een overzicht gevraagd van het verzuim en het aantal ongevallen.
- d. Ik houd het aantal ziekte dagen van mijn personeel schriftelijk bij.
- e. Anders, namelijk

8. Kunt u hieronder aangeven het aantal ongevallen (zowel materiële schade, ongevallen met en zonder verzuim) dat zich in de afgelopen 5 jaar in uw bedrijf heeft voorgedaan?

CATEGORIE	A	B	C	D
1987:				
1988:				
1989:				
1990:				
1991:				

A = Alleen materiële schade

B = Ongevallen zonder verzuim

C = Ongevallen met verzuim

D = Ongeval leidend tot blijvende arbeidsongeschiktheid

9. Kunt u van de ongevallen die u bij vraag 8 heeft vermeld hieronder aankruisen welke toedrachten volgens u een rol hebben gespeeld en hoe vaak deze toedrachten volgens u de oorzaak waren van de ongevallen?

Aantal keer

- a. Onoplettendheid van de werknemer
- b. Slechte coördinatie en communicatie op de bouwplaats
- c. Het niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen
- d. Onvoldoende voorlichting en instructie
- e. Hoge tijdsdruk waaronder gewerkt moest worden
- f. Onoordeelkundig gebruik van gevaarlijk materieel
- g. Onvoldoende overleg
- h. Het niet gebruiken van beveiligingen
- i. Anders, namelijk.....

10. Kunt u aangeven wat het aantal verzuimdagen per werknemer per jaar is geweest ten gevolge van ongevallen en ziekte gedurende de afgelopen 5 jaar?

- 1987 dagen
- 1988 dagen
- 1989 dagen
- 1990 dagen
- 1991 dagen

11. Kunt u aangeven welke maatregelen op het terrein van arbeidsveiligheid U in Uw bedrijf heeft genomen en het aantal jaren sinds deze maatregelen zijn genomen?

- | | Aantal jaren |
|--|--------------------------|
| a. Veiligheidstraining en opleiding personeel | <input type="checkbox"/> |
| b. Beveiliging van gevaarlijke machines en gereedschappen | <input type="checkbox"/> |
| c. Verminderen van fysiek zwaar belastende werkzaamheden/
werkhoudingen | <input type="checkbox"/> |
| d. Veiligheidsvoorzieningen voor werken op grote hoogte | <input type="checkbox"/> |
| e. Veiligheidseisen vastleggen in contracten met aannemers | <input type="checkbox"/> |
| f. Registratiesysteem voor ongevallen en verzuim | <input type="checkbox"/> |
| h. Opstellen en gebruiken van checklists | <input type="checkbox"/> |
| i. Aanstellen van een arbo-coördinator | <input type="checkbox"/> |
| j. Controle op gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen | <input type="checkbox"/> |
| k. Stimuleren en motiveren van werknemers | <input type="checkbox"/> |
| l. Beveiliging van gevaarlijke transportmiddelen
(kranen, bouwliften) | <input type="checkbox"/> |
| m. Aantrekken van deskundigheid van NIA of Stichting Arbouw | <input type="checkbox"/> |
| n. Instructie voor veilig werken in besloten ruimtes | <input type="checkbox"/> |
| o. Anders, namelijk..... | <input type="checkbox"/> |

12. Met welke van de volgende uitspraken bent u het mee eens, enigszins mee eens of niet mee eens (aankruisen s.v.p.)?

	mee eens	enigszins mee eens	niet mee eens
a. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot lagere bedrijfskosten			
b. Veilige arbeidsomstandigheden bieden betere perspectieven voor het vasthouden en aantrekken van schaars vakbekwaam personeel			
c. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot een grotere leveringszekerheid van mijn produkten			
d. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot een betere kwaliteit van mijn produkten			
e. Investeren in arbeidsomstandigheden heeft weinig zin, zolang werknemers niet gemotiveerd zijn			
f. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot een beter imago van het bedrijf			
h. Goed advies over arbeidsomstandigheden kost veel geld en is moeilijk te krijgen			
i. Investeren in goede arbeidsomstandigheden maakt je minder kwetsbaar tegenover nieuwe overheidsregels en wetgeving			
j. Veilige arbeidsomstandigheden bevorderen de motivatie van de werknemers in het bedrijf			
k. Investeren in goede arbeidsomstandigheden is nadelig voor de concurrentiepositie			

13. Is er in uw onderneming een budget beschikbaar voor investeringen en maatregelen gericht op een verbetering van de arbeidsveiligheid?

- a. Ja (Ga door naar vraag 14)
- b. Nee (Ga door naar vraag 15)

14. Indien u vraag 13 met ja heeft beantwoord kunt u dan aangeven wat de hoogte is van het jaarlijkse budget voor arbeidsveiligheid?
- a. 1000 gulden en minder
 - b. Tussen 1000 en 5000 gulden
 - c. Tussen 5000 en 10.000 gulden
 - d. Tussen 10.000 en 25.000 gulden
 - e. Tussen 25.000 en 50.000 gulden
 - f. Tussen 50.000 en 100.000 gulden
 - g. Meer dan 100.000 gulden
15. Indien u vraag 13 met nee heeft beantwoord en desalniettemin jaarlijks uitgaven (cursussen, persoonlijke beschermingsmiddelen, advies, arbeidsvriendelijk materieel) heeft op het terrein van arbeidsveiligheid, kunt u dan een schatting maken van het bedrag dat u gemiddeld per jaar besteed aan arbeidsveiligheid?
- a. gulden per jaar.
16. Kunt u hieronder aangeven op welke wijze U de uitgaven die te maken hebben met voorzieningen op het terrein van arbeidsveiligheid financiert?
- a. Uit eigen middelen
 - b. Lening bij de bank
 - c. Subsidies
 - d. Aftrek van Vennootschapsbelasting
 - e. Anders, namelijk
17. Is er binnen uw onderneming een bepaalde vorm van overleg waar de mogelijkheid bestaat om de arbeidsveiligheid te bespreken?
- a. Ja (Ga door naar vraag 18)
 - b. Nee (Ga door naar vraag 19)

18. Indien U vraag 17 met ja heeft beantwoord kunt u dan aangeven welke vorm van overleg aanwezig is in uw bedrijf?

- a. Werkoverleg/bouwplaatsoverleg
- c. Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn
- b. Ondernemingsraad.
- d. Andere vorm van overleg, namelijk
-

19. Indien u maatregelen wilt treffen op het terrein van arbeidsveiligheid, kunt u dan aangeven op welke wijze u de beschikking krijgt over de informatie die nodig is om een beslissing te kunnen nemen?

- a. Ik vraag advies bij de Stichting Arbouw, NIA of Aboma.
- b. Ik vraag advies bij de arbeidsinspectie
- c. Ik ben geabonneerd op een vaktijdschrift op het terrein van arbeidsomstandigheden.
- d. Via de Publicatiebladen van het Directoraat-Generaal van de Arbeid.
- e. Ik vraag advies bij de regionale afdeling van het NVOB.
- f. Anders, namelijk.....

20. Kunt u hieronder aangeven wat voor u redenen zijn om te investeren in arbeidsveiligheid. (Als u meer dan één reden hebt wilt u dan een volgorde van belangrijkheid aangeven door een 1, 2, 3 etc. achter het aangekruiste antwoord te plaatsen?)

- a. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot lagere bedrijfskosten.
- b. Veilige arbeidsomstandigheden bevorderen de betrokkenheid van het personeel.
- c. Veilige arbeidsomstandigheden zijn gunstig voor het imago van het bedrijf.
- d. Veilige arbeidsomstandigheden zijn gunstig voor het aantrekken en vasthouden van vakbekwaam personeel.
- e. Veilige arbeidsomstandigheden leiden tot een hogere produktiviteit door goed toegerust en gezond personeel.
- f. Anders, namelijk.....

21. Kunt u hieronder aangeven wat voor u belemmeringen zijn om maatregelen te nemen op het terrein van arbeidsveiligheid? (Als er meerdere belemmeringen zijn wilt u dan een volgorde van belangrijkheid aan door een 1, 2, 3 etc. achter het aangekruiste antwoord te plaatsen?).

- a. Voor arbeidsveiligheidszorg is er te weinig tijd.
- b. Voor arbeidsveiligheidszorg is er niet voldoende geld beschikbaar.
- c. Een geringe motivatie bij de werknemers om iets aan arbeidsveiligheid te doen.
- d. In het bedrijf is geen deskundigheid aanwezig op arbo-terrein.
- e. De informatie voor het nemen van beslissingen is moeilijk te krijgen.
- f. Anders, namelijk.....

22. Wat zou er volgens u moeten gebeuren om de huidige belemmeringen voor het realiseren van veilige arbeidsomstandigheden op te heffen?

- a. Meer financiële middelen beschikbaar stellen.
- b. Geschikte checklists om onveilige situaties in het bedrijf op te sporen.
- c. Geautomatiseerd systeem voor registratie van ongevallen, toedracht en verzuim.
- d. Snelle en gemakkelijke toegang tot informatie bij de Stichting Arbouw.
- e. Oprichting van gezamenlijke veiligheids- en gezondheidsdienst voor het midden- en kleinbedrijf in de bouw.
- f. Anders, namelijk.....

23. Indien u over voldoende financiële middelen en voldoende tijd zou beschikken hoe zijn dan uw prioriteiten met betrekking tot maatregelen op het terrein van arbeidsveiligheid. Druk uw prioriteiten uit door maximaal 5 maatregelen aan te kruisen.

- a. Training en opleiding personeel
- b. Beveiliging van gevaarlijke machines
- c. Verminderen van fysiek zwaar belastende werkzaamheden/
werkhoudingen
- d. Veiligheidsvoorzieningen voor werken op grote hoogte
- e. Veiligheidseisen vastleggen in contracten met aannemers
- f. Opstellen van een arbobeleidsplan
- g. Registratiesysteem voor ongevallen en verzuim
- h. Opstellen en gebruik van checklists
- i. Aanstellen van een arbo-coördinator
- j. Controle op gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
- k. Stimuleren en motiveren van werknemers
- l. Aantrekken van deskundigheid van NIA of Stichting Arbouw
- m. Beveiliging van gevaarlijke transportmiddelen (kranen, bouwliften)
- n. Instructies voor veilig werken in besloten ruimtes
- o. Anders, namelijk.....

24. In het belang van de continuïteit van uw onderneming zijn er veel zaken die uw aandacht vragen. Druk uw prioriteit uit door de volgorde aan te geven waarin u deze zaken belangrijk vindt (cijfer van 1 t/m 7 verdelen over de antwoordcategorieën).

- a. Het zorgdragen voor een zo hoog mogelijke kwaliteit van mijn
produkten.
- b. Het op tijd leveren van mijn produkten.
- c. Goed opgeleid en vakbekwaam personeel.
- d. Motiveren en vergroten van betrokkenheid personeel bij het bedrijf.
- e. Veiligheids- en gezondheidsaspecten van het bedrijf.
- f. Het opbouwen en onderhouden van een goede relatie met mijn klanten.
- g. Anders, namelijk.....

25. Druk uw tijdsbesteding over de diverse taken die u uitoefend uit door 100 punten te verdelen over de hieronder genoemde taken.

Aantal punten

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| a. Organiseren en leidinggeven | <input type="checkbox"/> |
| b. Meewerken op de bouwplaats | <input type="checkbox"/> |
| c. Administratie | <input type="checkbox"/> |
| d. Planning en calculatie | <input type="checkbox"/> |
| e. Opleiding en training | <input type="checkbox"/> |
| f. Acquisitie | <input type="checkbox"/> |
| g. Anders, namelijk..... | <input type="checkbox"/> |

26. De verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden is niet alleen een zaak van de werkgever, maar ook van werknemers. Welke van de hieronder genoemde maatregelen heeft U getroffen om de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van het personeel te stimuleren?

- | | |
|---|--------------------------|
| a. Instellen van bepaalde vorm van overleg. | <input type="checkbox"/> |
| b. Belonen van veilig gedrag door toekennen bonus indien het verzuim, c.q. het aantal ongevallen beneden een bepaald niveau is gebleven. | <input type="checkbox"/> |
| c. Een publicatiebord met informatie over arbo-aangelegenheden en het verzuim over de afgelopen maand. | <input type="checkbox"/> |
| d. De mogelijkheid bieden van training en opleiding. | <input type="checkbox"/> |
| e. Instellen ideeënbus (met beloning) om gevaarlijke situatie in het bedrijf te verbeteren, dan wel informatie doorspelen over gevaarlijke situaties. | <input type="checkbox"/> |
| f. Het sanctioneren van gevaarlijk gedrag dan wel voor het niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. | <input type="checkbox"/> |
| g. Anders, namelijk..... | <input type="checkbox"/> |

27. Biedt de huidige structuur van Stichting Arbouw en Aboma voor u voldoende garantie op ondersteuning van arbozaken?

- | | | |
|--------|--------------------------|-------------------------|
| a. Ja | <input type="checkbox"/> | (Ga door naar vraag 28) |
| b. Nee | <input type="checkbox"/> | (Ga door naar vraag 29) |

28. Welke veranderingen zijn volgens u nodig?

- a. Er moet een gecombineerde veiligheids- en gezondheidsdienst komen voor het midden- en kleinbedrijf in de bouw.
- b. Een gemakkelijk toegankelijk geautomatiseerd kennissysteem bij de Stichting Arbouw
- c. Het samengaan van Stichting Arbouw en Aboma
- d. Anders, namelijk.....

29. Welke bedrag heeft u over om de diensten van een deskundige in te huren?

- a. maximaal 500 gulden
- b. maximaal 1000 gulden
- c. maximaal 2000 gulden
- d. maximaal 5000 gulden
- e. maximaal 10.000 gulden
- f. Anders, namelijk..... gulden.

30. Wat wilt u daarvoor terug hebben?

- a. Informatie en advies over gevaarlijke situaties in het bedrijf.
- b. Informatie en advies over financieringsmogelijkheden van arbo-maatregelen.
- c. Een volledige doorlichting van mijn bedrijf op arbeidsomstandigheden.
- d. Advies over arbeidsvriendelijker materieel en training en opleiding.
- e. Anders, namelijk.....

31. Stel u kan van uw bedrijfsvereniging een voorschot ontvangen voor de financiering van maatregelen op het terrein van arbeidsveiligheid. Als u binnen een afgesproken termijn deze maatregelen heeft uitgevoerd wordt het voorschot eigendom van uw bedrijf. Zou u overwegen van een dergelijke regeling gebruik willen maken?

- a. Ja (Ga door naar vraag 32)
- b. Nee (Ga door naar vraag 33)

32. Indien u vraag 31 met ja heeft beantwoordt kunt u dan aangeven welke voorwaarde(n) voor u beslissend zijn voor u definitief beslist?

- a. Alleen als ik zelf mag bepalen waar het geld aan wordt besteed.
- b. Alleen als het gaat om projectgebonden veiligheidsmaatregelen.
- c. Alleen als het voorschot betrekking heeft op meer dan% van de kosten (svp. 10, 25 , 50 of 75 invullen).
- d. Anders, namelijk.....

33. Indien u vraag 31 met nee heeft beantwoordt kunt u dan aangeven welke reden(en) daarbij een rol hebben gespeeld?

- a. Ik wil de vrijheid hebben om zelf te bepalen waar ik het geld aan besteed.
- b. Investeren in maatregelen heeft geen zin als werknemers niet gemotiveerd zijn.
- c. Ik heb geen geld om het resterende deel van de kosten te betalen.
- d. Anders, namelijk.....

34. Als de mogelijkheid zou bestaan dat de kosten van arbeidsvriendelijk materieel of andere maatregelen die leiden tot een grotere veiligheid (gedeeltelijk) aftrekbaar zijn van Vennootschapsbelasting, zou u overwegen daarvan gebruik te maken?

- a. Ja (Ga door naar vraag 35)
- b. Nee (Ga door naar vraag 36)

35. Indien u vraag 34 met ja heeft beantwoord kunt u dan aangeven welke voorwaarde(n) voor u beslissend zijn voor een definitief besluit?

- a. Alleen als ik zelf mag bepalen waar het geld aan wordt besteed.
- b. Alleen als het gaat om projectgebonden veiligheidsmaatregelen.
- c. Alleen als het voorschot betrekking heeft op meer dan% van de kosten (svp. 10, 25 , 50 of 75 invullen).
- d. Anders, namelijk.....

36. Indien u vraag 34 met nee heeft beantwoord kunt u dan aangeven welke reden(en) daarbij een rol hebben gespeeld?

- a. Het geeft te veel administratief werk.
- b. Het heeft weinig zin als werknemers niet gemotiveerd zijn om veiligheidsinstructies op te volgen.
- c. Anders, namelijk.....

37. Stelt u het op prijs een arbo-keurmerk te hebben voor uw bedrijf? Hiervoor is nodig dat uw bedrijf wordt doorgelicht. Een arbokeurmerk geeft aan dat uw bedrijf wordt beschouwd als een bedrijf met goede voorzieningen op het gebied van arbeidsveiligheid.

- a. Ja (Ga door naar vraag 38)
- b. Nee (Ga door naar vraag 39)

38. Indien u vraag 37 met ja heeft beantwoord kunt u dan aangeven welke reden(en) daarbij een rol hebben gespeeld?

- a. Ik verwacht een gunstig effect op het aantrekken van vakbekwaam personeel.
- b. Ik verwacht een gunstig effect op het binnenhalen van opdrachten
- c. Ik verwacht dat er een gunstige invloed vanuit gaat naar een veilig gedrag van het personeel.
- d. Ik verwacht een gunstig effect voor het imago van de bedrijfstak
- e. Anders, namelijk.....

39. Indien u vraag 37 met nee heeft beantwoord kunt u dan aangeven welke reden(en) daarbij een rol hebben gespeeld?

- a. Het doorlichten van het bedrijf leidt alleen maar tot extra kosten.
- b. Ik verwacht niet dat een arbo-keurmerk leidt tot een verbetering van het imago van het bedrijf.
- c. Ik verwacht niet dat buitenstaanders kunnen beoordelen of er veilig wordt gewerkt.
- d. Een arbo-keurmerk heeft weinig zin als werknemers niet gemotiveerd zijn om veiligheidsinstructies na te leven.
- e. Ander reden, namelijk

40. Het invoeren van een premiedifferentiatie voor de Ziektewet op bedrijfsniveau betekent dat de hoogte van het ziekteverzuim bepalend is voor de ziektewetpremie die aan de bedrijfsvereniging moet worden afgedragen. Zou het invoeren van een dergelijke regeling voor u aanleiding zijn om maatregelen te nemen die het ziekteverzuim in uw bedrijf kunnen doen dalen?

- a. Ja. (Ga door naar vraag 41)
- b. Nee. (Ga door naar vraag 42)

41. Indien vraag 40 met ja heeft beantwoord, welke van de volgende maatregelen zou dan uw prioriteit hebben (maximaal twee aankruisen)?

- a. Het (laten) opstellen van een plan voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.
- b. Extra faciliteiten voor training en instructie van het personeel.
- c. Aantrekken van deskundigheid bij NIA, Stichting Arbouw of Aboma.
- d. Investeren in arbeidsvriendelijk materieel.
- e. Verhogen toezicht en controle.
- f. Anders, namelijk.....

42. Indien u vraag 40 met nee heeft beantwoord kunt u dan aangeven waarom u geen maatregelen zal nemen?

- a. Ik denk niet dat een verlaging van het ziekteverzuim mogelijk is zonder grote financiële inspanningen.
- b. Ik beschik niet over de deskundigheid om te kunnen beslissen welke maatregelen ik het beste kan nemen.
- c. Het ontbreekt mij en ook anderen in het bedrijf aan tijd om ons hier gericht mee bezig te houden.
- d. Anders, namelijk.....

43. Het invoeren van een bonus-malus systeem voor de WAO zal onder meer betekenen dat u een beloning ontvangt indien u een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst neemt. Voor iedere werknemer die daarentegen arbeidsongeschikt wordt en waarvoor binnen het bedrijf geen passend werk wordt gevonden betaalt u een financiële boete. Als een bonus-malus systeem wordt ingevoerd, welke van de hieronder genoemde maatregelen overweegt u dan?

- a. Ik neem geen extra maatregelen.
- b. Een nauwkeuriger selectie van mijn personeel.
- c. Informatie inwinnen bij Stichting Arbouw of NIA.
- d. Onderzoek laten uitvoeren naar situaties in het bedrijf die kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid.
- e. Anders, namelijk.....

Uw medewerking aan deze vragenlijst stellen wij ten zeerste op prijs. De resultaten van het onderzoek zullen te zijner tijd aan u worden toegezonden.

Voor zover u suggesties, standpunten dan wel ideeën heeft die u van belang acht dan kunt u die hieronder opschrijven.

Indien u bereid bent tot een persoonlijk interview, wilt u dan uw telefoonnummer hieronder vermelden.

Telefoon:

Een portvrije retourenvelop is bijgevoegd voor het terugzenden van de vragenlijst.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Aarts, L.J.M., Ph.R. de Jong, 1990, Economic aspects of disability behavior (proefschrift).
- Bakkum, J.P.A., 1982, Ziekteverzuimbesteding door verbetering van arbeidsomstandigheden, Economische Statistische Berichten, p. 140-143.
- Bakkum, J.P.A., 1990, Preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, p. 66-73.
- Boesten, A.J.M., 1991, Bedrijfsongevallen, oorzaken, bestrijding en preventie, Samsom Bedrijfsinformatie Alphen aan den Rijn/Deurne, 1991.
- Bosch, L.H.M., A.F.M. Nijsen en G. Regter, 1989, Premiedifferentiatie voor AAW en WAO, Economische Statistische Berichten, p. 940-943.
- Brink, L., 1988, Innovatieregeling arbeidsomstandigheden scheeps- en industrieel onderhoud, Directoraat-Generaal van de Arbeid, S 41, Voorburg.
- Brink, ..., De beoordeling van Arbeidsomstandigheden in de bouw, Stichting Arbeidstechnisch Onderzoek Bouwnijverheid, Ede.
- Chelius, J.R., 1982, The influence of workers' compensation on safety incentives, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 35, no. 2, p. 235-242.
- Damme, E.E.C. van, 1990, Speltheorie, Economische Statistische Berichten, p. 1036-1042.
- De kleine gids 1990, gids voor de Nederlandse sociale zekerheid, Kluwer.
- Draaisma, D., 1983, Ziekteverzuim, WAO-intrede en verzekeringsvorm in de Ziektewet, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Fase, M.M.G., L.M. Keijzer, 1991, Ziekteverzuim en conjunctuur, Economische Statistische Berichten, p. 372-375.
- Gemeenschappelijk verklaring volumebeleid/ arbeidsongeschiktheidsregelingen, oktober 1990.
- Hale, A.R., L.H.J. Goossens en P.D. Oortman Gerlings, 1991, Safety management systems: a model and some applications, Delft.
- Interagency Task Force on Workplace Safety and Health, 1978, Making prevention pay, final report, Washington D.C.
- Interim-rapport Tripartiete Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen, oktober 1989.
- Kabinetsstandpunt naar aanleiding van de interimrapportage TWVA, maart 1990.
- Kam, F. de, F. Nypels, 1990, Het stuwmeer loopt over; Op weg naar anderhalf miljoen arbeidsongeschikten, Intermediair, nr. 45, p. 28-33.
- Koning, P. de, 1987, Erasmus Universiteit Rotterdam, Workshop beroepsziekten, AMC Amsterdam.
- Kötz, H. und H.-B. Schäfer, Schadensverhütung durch ökonomische Anreize; Eine empirische Untersuchung, In: Grunsky, W., M. Lieb und D. Medicus, 1989, Archiv für die civilistische Praxis, 189. Band, Heft 6, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen.
- Laak, P.J.A. van de, R.J. Nielen, F.B. de Walle, 1989, Integraal Strategisch Veiligheidsbeleid, SCMO-TNO rapport R 89/36, Delft.
- Laufer, A., 1987, Construction accident cost and management safety motivation, Journal of Occupational Accidents, nr. 8, p. 295-315.

- Leopold, E. and S. Leopold, 1987, Costs of construction accidents to employers, *Journal of Occupational Accidents*, nr. 8, p. 273-294.
- Loo, P. F. van, Snel weg uit de WAO?, Nationale Discussiedag "Een uitweg uit de WAO", Utrecht 1991.
- Mendeloff, J., 1979, *Regulating safety: An economic and political analysis of occupational safety and health policy*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, Massachusetts.
- Mogezoomp, H.G., 1991, Het milieukwaliteitskostenmodel (MKKM): Naar een meer preventieve bedrijfsinterne milieuzorg via de meest doelmatige weg, SCMO-TNO rapport R91/86, Delft.
- Office of Technology Assessment, 1985, Preventing illness and injury in the workplace, Congress of the United States, Washington D.C.
- Prins, R., 1991, Arbeidsongeschiktheid in internationaal perspectief, *Economische Statistische Berichten*, p. 64-67, 72.
- Rijlaarsdam, A., 1991, De bewijslevering in processen bij bedrijfsongevallen en beroepsziekten, *Arbeidsomstandigheden*, nr.4.
- Schein, E.H., 1986, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco/London.
- Smulders, P.G.W., Sikkema-de Graaff, J.S., 1985, Verzekeringsvorm en controlevorm voor de Ziektewet en ziekteverzuim, *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, nr.8, p. 332-337.
- Smulders, P.G.W., T.J. Veerman (Eds.), 1990, *Handboek ziekteverzuim; gids voor de bedrijfspraktijk*, Delwel Uitgeverij B.V., 's-Gravenhage.
- Snijders, G.M.F., 1987, Produktaansprakelijkheid in het arbeidsrecht, *Sociaal Recht*, nr. 10.
- Stuurgroep Toekomstscenario's Gezondheidszorg, 1991, *Arbeid, gezondheid en welzijn in de toekomst*, Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Antwerpen.
- Vrooman, J.C., A.A.M. de Kemp, 1990, Trends tot arbeidsongeschiktheid, *Economische Statistische Berichten*, p. 808-812.
- Vrooman, J.C., A.A.M. de Kemp, 1990, Arbeidsongeschiktheid: volume en arbeidsmarkt, *Economische Statistische Berichten*, p. 942-943.
- Weitenberg, J., 1991, Nationale Discussiedag "Een uitweg uit de WAO", Utrecht.
- Wettekst Arbeidsomstandighedenwet.
- Wettekst Burgerlijk Wetboek.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Verslag workshop economische en juridische factoren en hun relatie met het veiligheidsbeleid van ondernemingen

Datum: 15 mei 1991
Organisatie : Studiecentrum voor Milieu-onderzoek (SCMO) TNO
Voorzitter: Prof. dr. ir. F.B. de Walle (SCMO-TNO)
Aanwezig: Drs. J.A.G. Aartman, drs. J.P.A. Bakkum, ir. A.J.M. Boesten, mevr. drs. M. Engels, ir. P.J.A. van de Laak, drs. R. van de Meiden, dr. A.W. Moll van Charante, drs. A.F.M. Nijsen, mevr. mr. J.T. Olden, E. Otto, drs. J.C.M.M. Siemons, R.G. Timmer, prof. dr. ir. F.B. de Walle.
Verslag: mevr. mr. J.T. Olden.

In de discussie zijn een aantal zaken meerdere malen aan de orde geweest. Bij het uitwerken van het verslag zijn om redenen van duidelijkheid en inzichtelijkheid de discussiepunten zoveel mogelijk gegroepeerd rond de volgende thema's:

- Thema 1: economische motieven en commitment management;
- Thema 2: fysieke versus niet-fysieke arbeidsomstandigheden;
- Thema 3: het operationaliseren van het begrip "kwaliteit van de arbeid";
- Thema 4: systematiek van het onderzoek;
- Thema 5: instrumentarium.

Per thema is een uitwerking gegeven van hetgeen over dat thema aan de orde is geweest gedurende de gehele discussie.

Na een korte inleiding van de heer De Walle geeft hij allereerst het woord aan de heer Boesten (DGA), die een korte presentatie houdt met betrekking tot de onderzoekopdracht en het onderzoek in het juiste kader plaatst.

De arbeidsomstandigheden zijn via technische regelgeving (directe regelgeving) in de ARBO-wet de laatste tijd aanzienlijk verbeterd. Het nadeel van wet- en regelgeving is dat door de vele regels een soort "loketteentaliteit" wordt ontwikkeld bij onder meer werkgevers. De overheid maakt de regels die moeten worden nageleefd en de mensen kijken toe. Sinds 1980 is de indirecte regelgeving opgenomen in de ARBO-wet zoals :

- planning;
- risico-analyse;
- veiligheidsrapport;
- veiligheidsdienst etc.

Het doel van deze indirecte regulering is een algemene conditieverbetering met betrekking tot arbeidsomstandigheden (dus niet met betrekking tot technische aspecten). De indirecte regelgeving brengt een grotere verantwoordelijkheid met zich mee voor de werkgevers (art. 3 bepalingen arbo-wet).

Een probleem hierbij is dat slechts een gering aantal bedrijven thans onder het regime van de arbo-wet valt. In dit kader vindt nu onderzoek plaats naar juridische en economische factoren die de zelfwerkzaamheid van werkgevers met betrekking tot arbeidsomstandigheden kan vergroten.

Vervolgens houdt de heer Van de Laak (SCMO) een korte presentatie. In deze presentatie komt het volgende aan de orde. In de eerste plaats betreft dit de probleemstelling van het onderzoek : welke economische en juridische factoren bevorderen een grotere zelfwerkzaamheid van werkgevers ten aanzien van een verhoging van de kwaliteit van de arbeid? Vervolgens komt het doel van deze workshop aan de orde: mede om redenen van het waarborgen van de kwaliteit van het onderzoek, worden de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan dit onderzoek en de systematiek en opzet van het onderzoek getoetst door deskundigen. Daarna wordt toegelicht welke gedachtengang aan dit project ten grondslag ligt, met name de veronderstelling over het mechanisme waarlangs de zelfwerkzaamheid van de werkgever kan worden gestimuleerd. Belangrijke punten hierbij zijn:

- indirecte instrumenten;
- motivatie werkgever;
- commitment management;
- kwaliteit van de arbeid.

Ten slotte wordt aandacht besteed aan enkele instrumenten waarvan wordt verondersteld dat ze de zelfwerkzaamheid van de werkgever kunnen stimuleren.

Thema 1: Economische motieven en commitment management

Hypothese a: Voor het totstandbrengen van een commitment bij het management van ondernemingen om de kwaliteit van de arbeid te verhogen is enerzijds nodig dat ondernemers zich bewust zijn van het belang ervan voor de onderneming en anderzijds het aanwezig zijn van factoren die positieve motivatie en commitment belonen.

Hypothese b: Economische motieven voor het totstandbrengen van een arbeidsomstandighedenbeleid zijn dominant ten opzichte van de overige motieven.

Economische factoren

Tijdens de discussie blijkt dat men het eens is over het feit dat zowel het commitment van de werkgever als de economische motieven van wezenlijk belang zijn voor het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid binnen een onderneming/bedrijf. De veronderstelling dat economische motieven hierbij dominant zijn leidt tot discussie. Een aantal varianten (economische factoren zijn het sluitstuk, de andere motieven liggen hieraan voorafgeschakeld, economische factoren zijn de entré van de motieven) passeren de revue in de discussie. De conclusie is dat het niet zo belangrijk is of de economische motieven nou het beginpunt of het eindpunt zijn. Alle motieven die genoemd worden in het startdocument zijn uiteindelijk van belang: het zijn de randvoorwaarden voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

Human resource management

Een belangrijk punt dat in de discussie naar voren komt is dat binnen het Nederlandse bedrijfsleven geen enkel bedrijf zich profileert met het door hen gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid. Het zich profileren op het gebied van de arbeidsomstandigheden kan een aantrekkelijke positie voor het bedrijf met zich meebrengen op de arbeidsmarkt. Gewezen wordt op de relatie tussen het arbeidsomstandighedeniveau en werkloosheid in de bouw. In tijden van grote werkloosheid holt het arbeidsomstandighedeniveau achteruit. Daling van de werkloosheid gaat vaak samen met een verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Dit voorbeeld leidt tot de uitspraak dat in hoogconjunctuur geen tijd is voor aandacht voor arbeidsomstandigheden en in laagconjunctuur geen geld.

Geconcludeerd wordt dat human resource management van essentieel belang is. In het onderzoek is het van belang hierbij aansluiting te zoeken.

Commitment van het management en operationalisering

Met betrekking tot commitment van het management wordt in de discussie het volgende opgemerkt.

Het commitment is vaak wel aanwezig bij het management, maar concrete factoren waaraan zou kunnen worden gewerkt zijn niet zichtbaar in de onderneming of ontbreken. Belangrijk is dat factoren die de kwaliteit van de arbeid verhogen inzichtelijk en meetbaar worden gemaakt en dat de meetinstrumenten worden geoperationaliseerd en aangereikt aan de werkgevers. Bij operationalisering kan worden gedacht aan begrippen als economische schade, commerciële schade etc. Hiermee kan de kwetsbaarheid van de onderneming in kaart worden gebracht en kan een correlatie worden gelegd met arbeidsomstandigheden en kwaliteitsbeheersing.

Als voorbeeld wordt de chemische industrie aangehaald. In deze industrie is het veiligheidsvoorzieningenniveau hoog omdat er grote potentiële schaderisico's bestaan. De meetinstrumenten hiervoor zijn onder meer:

- schadepotentieel produktiemiddelen;
- schadepotentieel produkten;
- schadeclaims van afnemers;
- commerciële schade etc.

(Een mogelijke enquête-vraag is: Wat is het schadepotentieel in uw bedrijf? Welke schadefactoren zijn in uw bedrijf aanwezig?)

Hieronder volgen een aantal voorbeelden met betrekking tot het operationaliseren van gegevens:

- Als de geluidsoverlast met x dbA daalt in de onderneming, scheelt dat y kosten per jaar vanwege een daling in het ziekteverzuim. Het doorrekenen van dergelijke cijfers is vaak een enorme eye-opener voor de werkgever. Een beter inzicht in de kosten brengt commitment met zich mee.

- Met een (bedrijfstakgerichte) audit kunnen mogelijk 'bad guys' worden aangepakt door bedrijven met een hoog ziekteverzuim te verplichten een audit uit te voeren. Op deze wijze zou inzichtelijk kunnen worden gemaakt welke belangrijke knelpunten bestaan met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Hierbij worden twee opmerkingen gemaakt: een ogenschijnlijke bad guy hoeft dit in realiteit niet te zijn. Bij bedrijven met een relatief groot aantal functies met een hoge risicofactor is de kans op verzuim groter. Daarnaast worden bij een audit doorgaans de organisatorische en fysieke aspecten gemeten. De niet-fysieke arbeidsomstandigheden zijn moeilijk te meten.
- Bedrijven schatten systematisch het verzuim binnen het bedrijf te laag in (juist vaak bij bedrijven met een hoog verzuim). Het verzuim leeft niet, er bestaat geen inzicht in de verzuimcijfers en daarom kunnen er geen kosten aan worden verbonden. Belangrijk is dat het verzuim binnen de belevingswereld van de werkgever wordt gebracht. Daarnaast is het van belang dat er een referentiekader wordt geboden (met wie vergelijkt men zich?). Een financiële prikkel zou een middel kunnen zijn om dit te bewerkstelligen bijvoorbeeld in de vorm van premiedifferentiatie.

Bij het zichtbaar maken van factoren en het operationaliseren ervan is sprake van een adoptiefase en een implementatiefase. Van belang is dat het te volgen traject aan de werkgever duidelijk wordt gemaakt om te voorkomen dat men blijft steken in de adoptiefase.

Een volgend belangrijk punt dat naar voren wordt gebracht is dat de nadruk in de discussie te veel ligt op het commitment van de top. Commitment op lagere niveau's in de organisatie is evenzeer van wezenlijk belang. Als binnen het middenkader geen draagvlak wordt gevonden voor het arbeidsomstandighedenbeleid, wordt het commitment ook niet gedragen door de werknemers. Commitment bij werknemers is belangrijk, maar de vraag is hoe de vertaalslag dient te worden gemaakt van het commitment van het management naar de werknemer en in hoeverre de werknemer daadwerkelijk iets in de melk te brokkelen heeft?

Bij kleine bedrijven is de relatie tussen de werkgever en de werknemer direct. Het commitment van de werkgever is essentieel. Bij grote bedrijven ligt dit anders. Hier worden de intenties met betrekking tot arbeidsomstandigheden-zorg uitgesproken door de top. De verantwoordelijkheid voor de concretisering van de intenties ligt bij het management en het middenkader. Vaak houdt in grotere bedrijven de ondernemingsraad zich ook bezig met arbeidsomstandigheden-zorg. Bij een dergelijke bestaande infrastructuur binnen een bedrijf met betrekking tot arbeidsomstandigheden-zorg is het gewicht van de top dus minder belangrijk.

Voor het naar boven halen van bestaande intenties bij de top moeten duidelijke vragen worden geformuleerd in de enquête.

Bijvoorbeeld: Is er op het gebied van zorg voor arbeidsomstandigheden een beleidsverklaring? Is er een budget voor beschikbaar?

Een andere vraag die zich hierbij opwerpt is in hoeverre de top het arbeidsomstandighedenbeleid daadwerkelijk draagt of het alleen met de mond belijdt: Het commitment maakt dan mooie sier voor de buitenwereld terwijl de werknemers weten dat uiteindelijk de produktie het belangrijkste blijft in de onderneming.

Thema 2: Fysieke versus niet-fysieke arbeidsomstandigheden

Een vraag die naar voren komt is hoe "breed" veiligheid wordt gehouden. De nadruk in de discussie ligt overwegend op de fysieke arbeidsomstandigheden. Wat wordt er gedaan met de niet-fysieke aspecten van arbeidsomstandigheden?

Dit is van belang omdat bijvoorbeeld blijkt dat veel WAO-ers uit relatief veilige bedrijven (dienstensector/overheid/onderwijs) komen. Wordt er niet te veel de nadruk gelegd op de industrie?

Dit is een belangrijke vraag gezien het feit dat steeds meer mensen in de toekomst werkzaam zullen zijn in de tertiaire sector. Een ander belangrijk punt in dit verband zijn de cijfers met betrekking tot arbeidsgebonden en niet-arbeidsgebonden verzuim:

- plus/minus 40% arbeidsgebonden,
- plus/minus 60% niet-arbeidsgebonden.

Deze percentages worden betwist omdat in de categorie niet-arbeidsgebonden het verzuim wel degelijk gerelateerd kan zijn aan de arbeid. Een andere vergelijking wordt daarom naar voren gebracht: de kontrastanalyse.

Bij deze analyse worden verschillen in bedrijven gerelateerd aan verschillen in ziekteverzuim in deze bedrijven. Het komt vaak voor dat de verschillen in verzuim zijn toe te schrijven aan verschil in werksfeer. Bij deze manier van vergelijken worden derhalve ook psychische en sociale factoren in beschouwing genomen.

De discussie gaat naar aanleiding hiervan in de richting van psychische/sociale arbeidsomstandigheden. Hoe kunnen de niet-fysieke arbeidsomstandigheden in het plaatje worden ondergebracht? Hoe meet je deze omstandigheden? Hoe krijg je de mensen bewust ten aanzien hiervan? Het zijn factoren die nog in de kinderschoenen staan.

De conclusie die getrokken wordt over het betrekken van de niet-fysieke arbeidsomstandigheden in het onderzoek is de volgende.

De invalshoek van het onderzoek is veiligheid in ondernemingen ook vanuit de opdrachtgever bezien. De tertiaire sector is wel degelijk interessant, maar het meenemen van deze sector in het onderzoek vergroot het onderzoeksterrein aanzienlijk.

Thema 3: Het operationaliseren van het begrip "kwaliteit van de arbeid"

In de discussie komt de vraag naar voren hoe men bewustwording met betrekking tot verhoging van de kwaliteit van de arbeid kan realiseren. Hiertoe is het zinvol het begrip kwaliteit van de arbeid te operationaliseren waarbij vier dimensies kunnen worden onderscheiden:

- arbeidsinhoud;
- arbeidsomstandigheden;
- arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsverhoudingen.

Arbeidsinhoud

Er bestaat een sterke koppeling tussen de inhoud van de arbeid en het ziekteverzuim. Dit hangt onder meer samen met de regelcapaciteit van de werknemer. De regelcapaciteit is bepalend voor het ziekteverzuim.

Opgemerkt wordt dat het ontbreken van werkdruk ook reden kan zijn voor ziekteverzuim. Belangrijk is dat er evenwicht is met betrekking tot de regelcapaciteit. Van cruciaal belang is dat men het doel van het handelen in relatie tot het produkt voor ogen ziet.

Arbeidsomstandigheden

De discussie verschuift zich naar de werknemer. In het onderzoek van het SCMO wordt geen aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid van de werknemer; het onderzoek bekijkt geen prikkels voor werknemers. Arbeidsomstandigheden zijn een zaak van beide partijen, zowel de werkgever als de werknemer. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid komt ook tot uiting in de arbo-wet.

Arbeidsomstandigheden-zorg is tot nog toe een publiek goed. De overheid regelt arbeidsomstandigheden-zorg uit algemene middelen. Het gevaar bestaat dat er een monopolie-positie voor de overheid ontstaat ook op het gebied van kennis omtrent arbeidsomstandigheden.

Er wordt een relatie gelegd met de milieu-functionaris. Zodra een dergelijke functie is geïnstitutionaliseerd verwijst iedereen naar deze functionaris. Vaak komt het er op neer dat de functionaris bekijkt of alle regels worden nageleefd zodat wordt voldaan aan de wet. In een dergelijke situatie wordt het realiseren van een draagvlak binnen de onderneming bemoeilijkt.

De verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden is momenteel vooral een collectieve verantwoordelijkheid. Als die verantwoordelijkheid meer wordt gelegd bij de bedrijven door middel van indirecte regelgeving (denk aan verplichtstelling veiligheidsdiensten) bestaat de mogelijkheid van sub-optimaliteit bij bedrijven. De verplichting om aan bepaalde zaken te voldoen leidt niet altijd tot een effectieve implementatie binnen bedrijven. Op macro-niveau wordt echter over de gehele linie eenzelfde voorzieningenniveau gerealiseerd (optimaliteit op macro-niveau). Omgekeerd echter kan een situatie waarin alles aan de verantwoordelijkheid van de individuele werkgever wordt overgelaten leiden tot een sub-optimale situatie op macro-niveau, omdat er dan bedrijven zijn die veel werk maken van arbeidsomstandigheden en bedrijven die weinig doen. Het beste is als de arbo-zorg geïncorporeerd is in het algemene ondernemingsbeleid.

Opgemerkt wordt dat de arbeidsomstandigheden-zorg bevorderd is door de ontwikkeling van arbo-wet. De wetsontwikkelingen en -veranderingen gaan echter vaak niet in gelijke pas met de verandering in de opvatting van mensen met betrekking tot arbeid (andere verwachtingspatronen).

Arbeidsvoorwaarden

Verwacht wordt dat afspraken tijdens de CAO-onderhandelingen een goede mogelijkheid bieden voor het maken van afspraken met betrekking tot arbeidsomstandigheden.

Dit zou een vraag kunnen zijn voor de enquête: Verwacht U effect van de CAO-onderhandelingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden?

Arbeidsverhoudingen

Ook de arbeidsverhoudingen zijn van belang voor het onderzoek. Uit een onderzoek (gedaan in Twente) blijkt dat wanneer werknemers zich ziek dienen te melden bij de chef en niet bij het secretariaat, dit een belangrijke drempel vormde voor werknemers om zich ziek te melden. Een groter sociale controle remt het ziekteverzuim.

Een mogelijke enquête-vraag in dit kader zou zijn:

Waar melden mensen zich ziek? Is daar beleid voor geformuleerd?

Uit onderzoek naar bedrijfsgrootte en uitval blijkt dat een aantal van 120-140 werknemers een optimum is voor ziekteverzuim. Bij kleine bedrijven hebben werknemers onvoldoende ontsappingsmogelijkheden, waardoor vaak doorgewerkt wordt met ziekte. Dit kan uiteindelijk resulteren in langdurig ziekteverzuim. Te grote bedrijven hebben daarentegen te veel ontsappingsmogelijkheden.

Thema 4: Systematiek van het onderzoek

Na de koffiepauze wordt in de discussie ook stil gestaan bij de systematiek van het onderzoek, zoals die is voorgesteld door het SCMO.

In het startdocument van het SCMO zijn een drietal categorieën vragen onderscheiden voor de enquête op basis van de speltheorie:

1. Algemene vragen over het bedrijf, zoals soort bedrijf, aantal werknemers.
2. Vragen die tot doel hebben te achterhalen welke mogelijkheden de werkgever ter beschikking heeft om de kwaliteit van de arbeid te verhogen en welke mogelijkheden ook daadwerkelijk worden benut.
3. Vragen die tot doel hebben te achterhalen hoe de betreffende werkgever zal reageren op externe stimuli en sancties en welke acties hij zal ondernemen in relatie tot de kwaliteit van de arbeid.

De in de discussie naar voren gekomen vierdeling met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid (arbeidsinhoud,-omstandigheden,- verhoudingen en -voorwaarden) zou opgehangen kunnen worden aan deze categorieën vragen. Uit de algemene vragen van categorie 1 kunnen mogelijke indicatoren worden gedestilleerd in samenhang met het gedrag ten gevolge van mogelijke instrumenten uit categorie 3, en de vertaalslag van factoren naar instrumenten in categorie 2.

Opgemerkt wordt dat tijdens het onderzoek het gevaar bestaat heel beleidsvriendelijke antwoorden te krijgen op de gestelde vragen. De vragen dienen zodanig

concreet te zijn dat latent oordeel wordt geactiveerd. Bijvoorbeeld: Wat heeft U de laatste zes maanden op het gebied van arbeidsomstandigheden gedaan? Is er een budget voor realisering van goede arbeidsomstandigheden? Is er een beleidsverklaring ten aanzien van arbeidsomstandigheden?

Om de antwoorden te checken en naar boven te halen wat daadwerkelijk speelt in de onderneming zouden de vragen op verschillende niveau's in de organisatie gesteld moeten worden (bijvoorbeeld ook op ondernemingsraadniveau). Hiermee worden de spanningen binnen de organisatie zichtbaar gemaakt.

Thema 5: Instrumentarium

De discussie wordt toegespitst op de uiteindelijke onderzoeksvragen: welke factoren en welke instrumenten er bestaan om de zelfwerkzaamheid van werkgevers te vergroten. Een aantal instrumenten zijn reeds de revue gepasseerd zoals:

- registratie van ziekteverzuim;
- inzicht in de kosten;
- inzicht in bedrijfsrisico's;
- auditing.

Imago-verbeteraar

Een ander indirect instrument zou wellicht een prikkel via de markt kunnen zijn (net als bij milieu). Goede arbeidsomstandigheden zouden een positief imago over het bedrijf bij de consument teweeg kunnen brengen. Arbeidsomstandigheden-zorg als imago leeft niet in Nederland. Men vraagt zich af of er mogelijke middelen zijn om de arbeidsomstandigheden-zorg als imago-verbeteraar voor het bedrijf te gebruiken. Een commitment vanuit een commercieel motief.

Hiertoe wordt de link met milieu als imago-verbeteraar gelegd. Opgemerkt wordt dat de vergelijking met het milieu niet helemaal opgaat omdat het milieu een zaak is voor iedereen en dat daarom de consument wordt aangesproken. De arbeidsomstandigheden gaan alleen de betrokken werknemers aan. Het zou hooguit het imago op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Naar aanleiding hiervan wordt de opmerking geplaatst dat in de VS wel degelijk aandacht wordt besteed aan arbeidsomstandigheden bijvoorbeeld in reclame en dat de consument niet moet worden onderschat.

Vervolgens wordt gewezen op de voortrekkersrol die de overheid hierbij zou kunnen hebben. Bijvoorbeeld langs de volgende weg: de overheid werkt nog alleen maar met die schoonmaakbedrijven, waarvan bekend is dat er een daadwerkelijk arbeidsomstandighedenbeleid wordt gevoerd, dus met die bedrijven die aan de normen voldoen.

Premiedifferentiatie

In de metaalnijverheid is ervaring met premiedifferentiatie. Er is binnen deze industrie een draagvlak hiervoor. Dat is een belangrijk aangrijpingspunt.

In het kader van premiedifferentiatie speelt het inzicht in het ziekteverzuim een wezenlijke rol. Het is mogelijk voor bedrijven om inzicht in het eigen ziekteverzuim te krijgen via hun bedrijfsverenigingen. De werkgever kan dan zien wat het

kost (of kan voorgerekend krijgen wat het kost) om in een bepaalde klasse ingedeeld te zijn.

Bedrijfsverenigingen kunnen zowel de eigen verzuimcijfers aan de bedrijven per periode toesturen als de cijfers van anderen uit de bedrijfstak. Dit geeft een toegevoegde waarde. Bedrijven kunnen er iets mee doen, zij hebben een referentiekader.

Bij het vaststellen van de premie in geval van premiedifferentiatie is het belangrijk dat er wordt uitgegaan van gemiddelde cijfers (cijfers over een aantal jaren bijvoorbeeld). Bij kleine bedrijven is er een grotere variatie in het jaarlijkse ziekteverzuim. Er mogen geen toevallige factoren een rol spelen.

Opgemerkt wordt dat premiedifferentiatie een groot draagvlak heeft. De sociale partners willen het; deze worden uiteraard gedekt door de achterban.

Uit het SCMO-document spreekt bij premiedifferentiatie een zekere angst voor fraude-gevoeligheid. Men stelt de vraag hoe dit komt.

Van de Laak legt uit dat er gevaar bestaat voor onderregistratie.

Niet iedereen deelt deze angst: het systeem van bedrijfsverenigingen is in Nederland waterdicht. Er zijn geen mogelijkheden voor fraude.

Gewezen wordt op de mogelijkheid bij premiedifferentiatie dat bepaalde ziekmeldingen niet doorgegeven worden aan de bedrijfsvereniging om zo de premie te kunnen drukken. Men zou zich in dat geval kunnen gedragen als kleine eigenrisico-drager.

Bedrijfstakgewijze benadering

Een ander indirect instrument is de bedrijfstakgewijze benadering. Bij de bedrijfstakgewijze benadering worden per bedrijfstak de majeure knelpunten in kaart gebracht met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Op basis hiervan kan beleid worden geformuleerd voor de Arbeidsinspectie maar ook voor het stimuleren van de zelfwerkzaamheid (eigen verantwoordelijkheid) van werknemers.

Het GAK hanteert ook een bedrijfstakgewijze benadering. Thans bestaat samenwerking tussen DGA en GAK om de bedrijfstakgewijze benadering te optimaliseren.

Er wordt een voorbeeld aangehaald uit Frankrijk. In Frankrijk is het zo, dat de bedrijfstak afspraken maakt met de bedrijfsvereniging waarbij de knelpunten in de bedrijfstak worden aangewezen. Het individuele bedrijf krijgt een voorschot indien binnen het afgesproken raamwerk een preventie-beleid wordt gevoerd. (Is eigenlijk ook een vorm van premiedifferentiatie).

Rondvraag

Een aantal zaken die bij de rondvraag aan de orde zijn geweest, zijn reeds verwerkt bij de behandeling van de verschillende thema's. Hieronder volgen enkele losse vragen en opmerkingen.

- In het kader van de speltheorie is het aardig te bekijken wie allemaal actoren zijn in deze kontekst.
- Hoe wordt de effectiviteit van het onderzoek getest? Het is een ex-ante

onderzoek. De effecten van de instrumenten zijn moeilijk voorspelbaar want er is op dit moment nog geen ervaring mee opgedaan.

- Stellingen uit het startdocument zijn discutabel. Wat is de verbinding tussen de stellingen en de onderzoeksvraag?
- Om voet aan de grond te krijgen bij de bedrijven die worden benaderd voor de enquête is het zinvol een goede introductie-statement te hebben, vanwege het feit dat het commitment niet echt leeft. Van te voren moet uitgezocht zijn bij wie de enquête terecht dient te komen en of men bereid is aan de enquêtevragen te beantwoorden.

BIJLAGE 2: Lijst van deelnemers aan de workshop

Drs. J.A.G. Aartman	Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, Afdelingshoofd arbeidsmarkt en organisatie.
Drs. J.P.A. Bakkum	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Directoraat-Generaal van de Arbeid, Sectorhoofd Algemeen Beleid.
Drs. ir. A.J.M. Boesten	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, Afdelingshoofd Algemene Veiligheid.
Mevr. Drs. M. Engels	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Financiële afdeling beleidsonderzoek.
Ir. P.J.A. van de Laak	Studie Centrum voor Milieu-Onderzoek TNO, beleidsonderzoek en consultancy milieu en veiligheid.
Drs. R. van de Meiden	Studiecentrum voor Technologie en Beleid TNO.
Dr. A.W. Moll van Charante	Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst.
Drs. A.F.M. Nijssen	Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, Afdelingshoofd arbeidsmarkt en inkomen.
Mevr. Mr. J.T. Olden	Studie Centrum voor Milieu-Onderzoek TNO, milieu-beleidsonderzoek en consultancy.
E. Otto	Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst.
Drs. J.C.M.M. Siemons	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sozaconsult.
Drs. R.G. Timmer	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Afdelingshoofd arbeidsongeschiktheidsregelingen van de Directie Sociale Voorzieningen.
Prof. dr. ir. F.B. de Walle	Directeur van het Studiecentrum voor Milieu-Onderzoek TNO.

BIJLAGE 3: Studies naar de kosten van ongevallen

Preventieve maatregelen gericht op een verhoging van de arbeidsveiligheid kosten ondernemingen geld. Een mogelijkheid om de kosten van investeringen in voorzieningen die de arbeidsveiligheid verhogen terug te verdienen is een besparing op de kosten van ongevallen.

De kosten van ongevallen van werkgevers kunnen onder meer bestaan uit:

- premies in het kader van het sociale zekerheidsstelsel (verzuim, arbeidsongeschiktheid);
- (tijdelijk) productieverlies;
- schade aan gebouwen en materieel;
- schade aan grondstoffen, gereed product;
- schade aan het imago van het bedrijf;
- kosten in verband met het tijdelijk aantrekken van vervangend personeel;
- kosten als gevolg van juridische aansprakelijkheid.

Er zijn diverse studies gedaan naar de kosten van ongevallen. Genoemd kunnen worden de onderzoeken naar de kosten van ongevallen in de bouw in Groot-Brittannië (Leopold and Leonard, 1987) en in Israël (Laufer, 1987). Daarnaast worden in het rapport van het Office of Technology Assessment (1985) ook resultaten genoemd van onderzoeken naar de kosten van ongevallen. In de genoemde studies worden verschillende definities gehanteerd voor de kosten van ongevallen. Dit kan een reden zijn waarom deze studies tot verschillende resultaten komen. Daarnaast kunnen de uiteenlopende onderzoeksresultaten te maken hebben met verschillen in verzekeringswetgeving in de landen van onderzoek.

Door Leopold en Leonard (1987) wordt een onderscheid gemaakt in directe en indirecte kosten.

Directe kosten zijn de kosten die direct meetbaar zijn in geld. Een onderscheid wordt gemaakt in de volgende vier categoriën directe kosten:

1. de financiële verplichtingen aan de werknemer die een ongeval heeft gehad;
2. verzekeringskosten (liability premiums);
3. schade aan apparatuur;
4. kosten in verband met juridische zaken.

De indirecte kosten hebben betrekking op het verlies van arbeidstijd:

- verlies van arbeidstijd direct na het ongeval;
- kosten van vertraging in de productie;
- kosten van arbeid voor ongevalsonderzoek;
- kosten van overwerk;
- kosten van begeleiding van de betrokken werknemer naar het ziekenhuis.

Uit dit onderzoek blijkt dat de gemiddelde kosten van verzekeringspremies (employers' liability premiums) ongeveer vier keer groter is dan alle overige niet-verzekerde kosten die voortvloeien uit een ongeval. Tevens wordt geconcludeerd dat de financiële verplichtingen aan de werknemer die het slachtoffer is van een ongeval veruit de grootste kostenpost vormt voor werkgevers. De directe kosten zijn een veelvoud van alle indirecte kosten.

Laufer (1987) maakt een onderscheid in verzekerde en niet-verzekerde kosten. De volgende drie categoriën niet-verzekerde kosten worden onderscheiden:

1. kosten ten gevolge van verloren arbeidstijd;
2. complementaire salariskosten voor de werknemer die het slachtoffer is van een ongeval;
3. kosten die voortvloeden uit schade aan eigendommen.

De resultaten van de studie van Laufer laten zien dat de gemiddelde niet-verzekerde kosten per ongeval ongeveer 100 man uren bedragen. In een bouwbedrijf met een gemiddeld veiligheidsniveau zijn deze kosten gelijk aan minder dan 1 % van de arbeidskosten.

In het rapport van het Office of Technology Assessment (1985) wordt een onderscheid gemaakt in directe en indirecte kosten.

Tot de directe kosten worden gerekend:

- kosten van 'workers compensation payments' voor verlies van inkomen en medische hulp.

Tot de indirecte kosten worden gerekend:

- verlies van productie;
- ontregelde productieplanning;
- beschadiging van machines en eigendommen;
- kosten voor ongevalsonderzoek;
- kosten voor opleiding en vervanging van personeel.

De schattingen van de indirecte kosten zijn in de orde van grootte van 4 tot 20 keer de directe kosten van ongevallen. Deze gegevens zijn gebaseerd op het rapport "Business Roundtable", 1982, Improving Construction Safety Performance (Report A-3 of the Construction Industry Cost Effectiveness Project, New York) en op het werkdocument 11 voor Preventing Illness and Injury in the Workplace (Purswell, J.L. and R. Stephens, Health and Safety Control Technologies in the Workplace: Accident Causation and Injury Control).

Het is binnen het kader van dit onderzoek niet mogelijk geweest om te onderzoeken op welke wijze de sociale verzekeringswetgeving in de diverse landen van elkaar verschillen. Het is goed denkbaar dat het verschil in definities en daarmee samenhangende onderzoeksresultaten voortvloeden uit een verschil in verzekeringswetgeving. Ondanks de hierbovengenoemde tegenstrijdige onderzoeksresultaten bestaat de indruk dat de kosten die samenhangen met het doorbetalen van het loon (of een gedeelte daarvan) van een werknemer die het slachtoffer is van een ongeval en de eventuele verzekeringspremies die in verband daarmee door de werkgever moeten worden betaald, een belangrijke kostenpost vormt.