

Werkgevers overwegend positief over Arboret en Wet TZ

A. Goudswaard et al

Werkgevers zijn over het algemeen goed op de hoogte van de nieuwe verplichtingen uit de Arboret en de Wet Terugdringing Ziekteverzuim. Het meest bekend zijn de verplichtingen die veel discussie hebben opgeroepen: het eigen risico van bedrijven in de eerste ziekteperiodes en de verplichte aansluiting bij een arboret.

Meer dan 90% van de ondervraagden is op de hoogte van het eigen risico in de eerste ziekteperiodes en de verplichte aansluiting bij een arboret. Maar ook van de plicht tot verzuimbegeleiding zijn meer dan 90% van alle werkgevers op de hoogte. Nieuwe verplichtingen als het uitvoeren van een risico-inventarisatie en het opstellen van een plan van aanpak van deze arborisico's is bij meer dan 80% van de werkgevers bekend.

Werkgevers oordelen overwegend positief over verplichtingen als het uitvoeren van een risico-inventarisatie, het opstellen van een plan voor de aanpak van arborisico's en het voeren van een verzuimbeleid. Ook is men overwegend positief over de verplichte aansluiting bij een arboret. In de kleinere bedrijven denkt men hier iets minder positief over dan in de grotere bedrijven. Negatief zijn de werkgevers in hun oordeel over het eigen risico in de eerste ziekteperiode.

Dit blijkt uit een onderzoek dat de divisie Arbeid en Gezondheid van TNO Preventie en Gezondheid heeft uitgevoerd in opdracht van het Nederlands Genootschap voor Sociale Zekerheid.¹ Het onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder 187 bedrijven in twee sectoren: de gezondheidszorg en de metaal- en elektrotechnische industrie. De interviews hebben in januari 1995 plaatsgevonden. Behalve naar de bekendheid met de nieuwe verplichtingen en het oordeel hierover is ook gevraagd naar de naleving ervan. Door mogelijke selectie bij de respons - werkgevers die niets van de wetgeving (willen) weten zullen eerder weigeren mee te doen - laten de uitkomsten uit het onderzoek een lichte positieve vertekening zien. Uit het onderzoek komen de grotere bedrijven (honderd-plus) systematisch positiever naar voren dan de kleinere bedrijven (honderd-min).



In onder andere de gezondheidszorg oordelen werkgevers positief over verplichtingen als het uitvoeren van een risico-inventarisatie.
Foto: Chris Pennarts

Verschillen tussen de beide sectoren zijn vrijwel volledig te wijten aan een verschillende verhouding aan grote en kleine bedrijven in deze sectoren.

Arbo- en verzuimbeleid

De grotere bedrijven voeren vaker een arbo- en verzuimbeleid dan de kleinere bedrijven (zie tabel 1). Er is aan de respondenten zowel in zijn algemeenheid gevraagd naar de aanwezigheid van een arbo- of verzuimbeleid, als naar de specifieke invulling hiervan.

Van de bedrijven met meer dan honderd werknemers zegt meer dan 90% een arboreleid te voeren (zie tabel 1). Het gaat hierbij vooral om specifieke maatregelen ter verbetering van het werk. Meer dan 90% van deze bedrijven zegt in het verleden een of meer specifieke maatregelen te hebben getroffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De risico-inventarisatie is, een jaar na ingang van de verplichting, pas door de helft van deze bedrijven uitgevoerd. Wel was eerder hier ten tijde van het onderzoek mee bezig. Hetzelfde geldt voor het plan van aanpak. In de bedrijven met minder dan honderd werknemers zegt iets meer dan de helft van de werkgevers dat er een arboreleid wordt gevoerd (zie tabel 1). Ook hier gaat het, sterker nog dan bij de grotere bedrijven, vooral om het treffen van specifieke maatregelen. Van deze bedrijven zegt 72% dat in het verleden maatregelen zijn getroffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Een risico-inventarisatie en -evaluatie is slechts door zeer weinig kleine bedrijven uitgevoerd. Het verzuimbeleid is in de bedrijven

gelen te hebben getroffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De risico-inventarisatie is, een jaar na ingang van de verplichting, pas door de helft van deze bedrijven uitgevoerd. Wel was eerder hier ten tijde van het onderzoek mee bezig. Hetzelfde geldt voor het plan van aanpak. In de bedrijven met minder dan honderd werknemers zegt iets meer dan de helft van de werkgevers dat er een arboreleid wordt gevoerd (zie tabel 1). Ook hier gaat het, sterker nog dan bij de grotere bedrijven, vooral om het treffen van specifieke maatregelen. Van deze bedrijven zegt 72% dat in het verleden maatregelen zijn getroffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Een risico-inventarisatie en -evaluatie is slechts door zeer weinig kleine bedrijven uitgevoerd. Het verzuimbeleid is in de bedrijven

Tabel 1. Het door de bedrijven gevoerde arbo- en verzuimbeleid

	100-	100+	totaal
Arbobeleid	59%	95%	67%
Risico-inventarisatie (uitgevoerd of mee bezig)	38%	84%	47
Plan van aanpak (gemaakt of mee bezig)	38%	87%	47%
Arbomaatregelen	72%	94%	77%
Aansluiting bij arbodienst	52%	96%	61%
Verzuimbeleid	52%	98%	62%
Verzuimcontrole	79%	91%	82%
Verzuimbegeleiding	73%	99%	79%
Reïntegratieplannen	30%	91%	44%
Verzuimregistratie	84%	100%	87%
Financiële prikkels	14%	1%	10%
Wachtdagen/vakantiedagen	14%	29%	20%
Herverzekeren eigen risico (geregeld of overwogen)	21%	17%	19%

met meer dan honderd werknemers al op grote schaal ingevoerd. Dit beleid bestaat uit het totale pakket van verzuimregistratie, begeleiding en controle van zieke werknemers tot aan het opstellen van terugkeerplannen. Van de bedrijven met minder dan honderd werknemers zegt iets meer dan de helft dat er een verzuimbeleid gevoerd wordt. Hierbij gaat het dan vooral om verzuimregistratie, -controle en begeleiding. Terugkeerplannen voor langdurig zieke werknemers worden in de kleinere bedrijven nauwelijks opgesteld. Een apart punt in de wetgeving Terugdringing Ziekteverzuim vormt het eigen risico van bedrijven.

Slechts weinig bedrijven (ca. 20%) hebben zich voor dit eigen risico herverzekerd of overwogen dit. Zowel in de grote als in de kleine bedrijven is in beperkte zin sprake van een overhevelen van een deel van het risico naar de werknemers in de vorm van financiële en andere prikkels: in 10% van alle bedrijven krijgen de werknemers minder dan 100% van het loon doorbetaald en in 20% van de bedrijven is sprake van wachtdagen of verrekening van ziekte met vakantiedagen.

Studiemiddag

Naar aanleiding van dit onderzoek heeft het NGSZ op 13 april 1995 een studiedag georganiseerd in Den Haag. Op deze dag werd het onderzoeksrapport aangeboden aan de heer Borstlap, Directeur Generaal van het Ministerie van Sociale Zaken. De onderzoeksresultaten werden becommentarieerd door vertegenwoordigers van de Nationale Commissie Chronisch Zieken, de Industriebond FNV en de arbodiensten ArboNed, Avios Arbozorg, de Twaalf Provinciën en de Liga van Intergemeentelijke Arbodiensten. Er wer-

den vier discussiepunten naar voren gebracht waar in dit artikel verder op zal worden ingegaan: de rol van de werknemers; het dienstenpakket van de arbodiensten; primaire versus secundaire preventie en het effect van het gevoerde beleid.

Rol werknemers

Een aspect waar in het onderzoeksrapport aandacht aan besteed is, betreft de rol van de werknemers. Het verplicht betrekken van werknemers of ondernemingsraad bij het gevoerde arbo- en verzuimbeleid is één van de minst bekende verplichtingen. Volgens met name de sprekers van de FNV en de NCCZ laat deze betrokkenheid ook in de praktijk te wensen over. Hoewel de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft ten aanzien van de aansluiting van het bedrijf bij een arbodienst, blijkt uit het onderzoek dat slechts tweederde van de bedrijven die een contract met een arbodienst heeft afgesloten hierover met de werknemers (vertegenwoordiging) heeft overlegd. De ondernemingsraad heeft eveneens instemmingsrecht ten aanzien van het te voeren verzuimbeleid. Uit het onderzoek blijkt dat ongeveer driekwart van de bedrijven over het verzuimbeleid overleg heeft gevoerd met werknemers of ondernemingsraad. Het meest zijn de werknemers betrokken bij de uitgevoerde risico-inventarisaties. De ondernemingsraad heeft op dit punt informatierecht. Bij 85% van alle risico-inventarisaties is overleg gevoerd met werknemers (vertegenwoordigers).

Dienstenpakket

De twee sectoren uit het onderzoek dienen zich reeds per 1 januari 1996 bij een gecertificeerde arbodienst aan te sluiten. Op het tijdstip van het onderzoek, een jaar voordat deze

verplichting ingaat, zijn vrijwel alle bedrijven met meer dan honderd werknemers bij een arbodienst aangesloten (97%) en driekwart van de bedrijven met minder dan honderd werknemers (76%). Hoewel de arbodiensten voor een breed scala aan diensten worden ingeschakeld, vormt de belangrijkste dienst de verzuimcontrole en begeleiding (zie tabel 2). Uit het onderzoek komt bovendien naar voren dat bedrijven die zeggen verzuimcontrole uit te voeren hiervoor vaak een arbodienst inschakelen, terwijl ze voor de verzuimbegeleiding eerder zelf zorg dragen. Gezien de inhoud van de Arbowet, zou het meer voor de hand liggen dat deze arbodiensten ingeschakeld werden bij de verzuimbegeleiding dan bij de verzuimcontrole. De arbodiensten worden veel minder ingeschakeld bij de uitvoering van risico-inventarisaties en -evaluaties. Dit riep bij enkele vertegenwoordigers van arbodiensten kritische opmerkingen op over de taken van de arbodiensten. Bedrijven zouden momenteel vooral geïnteresseerd zijn in de baten op de korte termijn. Arbodiensten die hier op inspelen kunnen hun beloftes, aldus enkele sprekers, op lange termijn niet blijven waarmaken. Langius, directeur van Avios Arbozorg, hield de zaal zelfs voor dat veel arbodiensten, waaronder zijn eigen, een 'louche imago' dreigen te krijgen. Uit het onderzoek komt overigens wel naar voren dat de grote bedrijven de arbodiensten voor een veel breder pakket inschakelen dan de kleine bedrijven.

Primaire/secundaire preventie

De constatering op de studiemiddag dat met de invoering van de nieuwe wetgeving het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (primaire preventie) wordt ondergesneeuwd door de begeleiding en controle van zieke werknemers (secundaire preventie), was voor ons aanleiding voor een secundaire analyse, met als vraag of er verschillende typen bedrijven te onderscheiden zijn wat betreft de wijze waarop op de nieuwe wetgeving wordt ingespeeld. Ook andere vragen en discussiepunten speelden hierbij een rol, zoals de vraag of het herverzekeren van het eigen risico nu juist bij gebrek aan een arbo- en verzuimbeleid plaatsvindt. Bedrijven blijken meer opties te hebben dan alleen de primaire versus de secundaire preventie.²

In de eerste plaats komt uit deze analyse inderdaad een tegenstelling naar voren tussen bedrijven die de arbodienst inschakelen voor een breed pakket van arbo- en verzuim-

Tabel 2. De diensten die door de bedrijven van arbodiensten worden afgenomen*

	<100 wns	> 100 wns	totaal
Voor welke diensten wordt de arbodienst ingeschakeld?			
- verzuimcontrole en/of begeleiding	73%	92%	80%
- hulp bij het uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	49%	70%	55%
- advies over arbeidsomstandigheden	40%	81%	54%
- bedrijfsgezondheidskundig spreekuur	38%	90%	53%
- opstellen en uitvoeren van risico-inventarisatie	42%	70%	51%
- aanstellingskeuringen	31%	83%	47%
- hulp bij het opzetten van een verzuimbeleid	36%	69%	47%
- verzuimregistratie	47%	43%	45%
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	42%	78%	42%
- hulp bij het opzetten van een arbobeleid	31%	44%	31%
- weet niet	11%	1%	7%

*De percentages hebben betrekking op bedrijven die een contract met een arbodienst hebben

beleid en bedrijven die de arbodienst alleen inschakelen voor verzuimcontrole en -eventueel- verzuimbegeleiding. Bij het beleid van deze twee typen bedrijven ligt het accent bij de arbodienst. Daarnaast zijn er de bedrijven die de arbodienst alleen inschakelen voor de meer traditionele dienstverlening, zoals het bedrijfsgezondheidskundig spreekuur en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Deze bedrijven houden de verantwoordelijkheid voor het arbo- en verzuimbeleid in eigen huis en zoeken aanvullende ondersteuning van de arbodienst. Ze voeren zelf ofwel een breed arbo- en verzuimbeleid ofwel een meer ad hoc beleid, vooral bestaande uit specifieke maatregelen.

Ten slotte zijn er de bedrijven die noch zelf een arbo- en verzuimbeleid voeren noch de arbodienst hiervoor inschakelen. Hierbij gaat het enerzijds om bedrijven die trachten het ziekteverzuim in het bedrijf terug te dringen door het instellen van financiële en andere prikkels voor werknemers. Anderzijds gaat het om bedrijven die trachten de kosten van het ziekteverzuim binnen de perken te houden door zich voor het eigen risico te herverzekeren. Zij zoeken wel ondersteuning van een arbodienst voor de ziekteverzuimregistratie. De aanvullende analyse bevestigt het vermoeden dat herverzekeren gebruikt wordt als compensatie voor een gebrek aan beleid.

Effecten

De belangrijkste vraag op de studiedag was de vraag naar het effect van het gevoerde arbo- en verzuimbeleid op korte en op lange termijn. In het onderzoek is in beperkte mate aandacht besteed aan het effect van het gevoerde beleid. Aan die respondenten die zeiden dat er in het be-

drijf een arbo- en/of een verzuimbeleid werd gevoerd is gevraagd aan te geven wat in hun ogen het effect van dit beleid is geweest. Er is een aantal zaken voorgelegd met de vraag of men hierop een positief, neutraal of negatief effect ziet. Men ziet overwegend positieve effecten. Het meest positieve effect wordt volgens de respondenten geboekt op het terrein van de motivatie van het personeel en de sfeer in het bedrijf. Daarnaast ziet een meerderheid een positief effect op het ziekteverzuim en de reïntegratiemogelijkheden.

Een secundaire analyse³ wijst erop dat bedrijven die aan nieuwe verplichtingen voldoen, zoals het uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie, het opstellen van een plan van aanpak, en bedrijven die reïntegratieplannen voor langdurig zieke werknemers opstellen hiervan vaker een positief effect zien op de sfeer in het bedrijf en de motivatie van het personeel, dan bedrijven die andere vormen van beleid voeren. Vooral bedrijven die een verzuimbeleid voeren in de vorm van verzuimbegeleiding en reïntegratie zien een positief effect hiervan op het ziekteverzuim. Zoals gesteld op de studiedag hebben verzuimcontrole en financiële prikkels voor werknemers niet dit effect. Indien het gevoerde verzuimbeleid niet samengaat met een beleid dat gericht is op de verbetering van de arbeidsomstandigheden, is het zeer de vraag of dit verzuimbeleid op termijn eenzelfde effect op het ziekteverzuim blijft houden. De heer Borstlap formuleerde op de studiedag dan ook een uitdrukkelijke behoefte bij de overheid aan een herhaalde en meer omvangrijke effectmeting. Alleen dan kan duidelijk worden hoe succesvol het beleid op lange termijn eigenlijk zal zijn. Ook enkele arbodiensten for-

muleerden deze wens. Dit alles pleit voor een vervolgonderzoek gericht op een meting van het langere termijn effect van de verschillende typen arbo- en verzuimbeleid.

De auteurs

Anneke Goudswaard, Dick van Putten en Swenneke van den Heuvel zijn allen werkzaam bij de divisie Arbeid en Gezondheid van TNO Preventie en Gezondheid, Leiden.

Literatuur

A. Goudswaard, S.G. van den Heuvel, D.J. van Putten (1995). Evaluatie wetgeving arbo- en verzuimbeleid, een jaar na invoering. Leiden: TNO Preventie en Gezondheid/NGSZ. Het onderzoeksrapport is te bestellen door overmaking van f 35,25 op postbankrekening 99.889 van TNO PG te Leiden onder vermelding van bestelnummer 95.020.

Noten

1. Het onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door TNO Preventie en Gezondheid en de arbodiensten ArboNed en Avios Arbozorg.
2. Middels een factoranalyse zijn alle variabelen op het terrein van beleid bekeken op de vraag of ze gezamenlijk in bedrijven voorkomen of mogelijk verschillende typen beleid representeren. Er kwamen zes factoren naar voren.
3. Er is een reeks logistische regressies uitgevoerd met alle verschillende beleidsmaatregelen als verklarende variabelen en de diverse effectmaten als afhankelijke variabelen.