

Arbeid en gezondheid in de jaren tachtig

V.Chr. Vrooland



34-4389

WORDT NIET UITGELEEND

Arbeid en gezondheid in de jaren tachtig

Arbeid en gezondheid in de jaren tachtig

arbeid en gezondheid
de arbeidsomstandighedenwet
werkgevers, werknemers en overheid
het overleg binnen de onderneming

V.Chr. Vrooland



Stichting CCOZ, Amsterdam, mei 1984

ISBN 90-6747-030-9

Inhoud

Voorwoord	7
1. Arbeid en ziekteverzuim: achtergronden en beleid	8
2. De Arbowet: consensus met risico's	21
3. De eerste fase	28
4. Reacties op de wet	34
5. Ontwikkelingen in de praktijk	40
6. Het overleg binnen de onderneming	51
7. Keuzes bij arbeids- en technologiebeleid	59

Voorwoord

Dit boekje bevat een overzicht van de activiteiten rond werk en gezondheid in de jaren tachtig.

Allereerst worden daartoe enige gegevens verstrekt over arbeid en gezondheid en de visies die tegenwoordig op die problematiek bestaan. Vervolgens komt de hoofdmoot van dit boekje aan de orde: de opkomst, de inhoud en de gefaseerde invoering van de arbeidsomstandighedenwet. Naarmate het met de invoering vordert nemen ook de activiteiten van werkgevers en werknemers toe. Dit boekje biedt een overzicht de lijnen die daarin zijn te trekken.

Ook aan het overleg binnen ondernemingen, waarin tenslotte alle betrokkenen tot praktische zaken moeten komen is een hoofdstuk gewijd. In de toekomstblik waarmee dit boekje wordt besloten wordt met name aandacht besteed aan het omgaan met de nieuwe technologieën waarmee het bedrijfsleven de komende jaren te maken krijgt.

Vanzelfsprekend wordt nergens in dit boekje een zogenaamd laatste woord gebezigd. Een beschrijving, laat staan een beoordeling van wet en praktijk op het gebied van de humanisering van de arbeid kan nooit objectief zijn. Daarvoor zijn er te veel uiteenlopende groeperingen bij betrokken. Om de veelkleurige werkelijkheid toch te kunnen benaderen is een aantal mensen uit die groeperingen geïnterviewd. We danken hierbij met name de volgende personen voor hun medewerking, overigens met de vermelding dat in een zo kort bestek nooit voldaan kan worden aan de nuances en breedte van hun visies hetgeen impliceert dat de eindverantwoordelijkheid voor de tekst uitsluitend berust bij de auteur: E.R. Bunt (FNV), J. van Collenburg (BGD West-Brabant), drs. H.J.A. van de Kamp (NCW), H. Kelderman (Veiligheidsinstituut), H. Klooster (OR-blad), mr. C. de Meester (VNO), ir. C.K. Pasmooy (NIPG/TNO), drs. R. Vreeman (Industriebond FNV), A.L. van Wingerden (NVP), dr. D. van der Steen (NVVK). Hun standpunten, voor zover opgenomen door de auteur, vindt men vooral terug in de hoofdstukken 4, 5 en 6.

drs. V. Chr. Vrooland
Stichting CCOZ

Amsterdam, mei 1984

1 Arbeid en ziekte: achtergronden en beleid

In dit hoofdstuk behandelen we de oorzaken van ziekteverzuim, de ontwikkelingen van het ziekteverzuim en de maatregelen ter bestrijding van het verzuim.

Ieder die beroepshalve met een zieke werknemer wordt gekonfronteerd zal zich voor dat ene geval interesseren. Dat is ook terecht; elk geval is een geval apart. Althans, tot op zekere hoogte. Uit de literatuur blijkt namelijk dat mensen aan de ene kant ieder weer apart zijn, maar aan de andere kant dat groepen mensen veelal dezelfde ziektesymptomen vertonen. Daarom beginnen we met globaal onderscheid te maken tussen meer individueel gerichte en meer op groepen gerichte benaderingen van ziekteverzuim. Dat laatste blijkt met name van belang bij de interpretatie van de cijfers die de algemene en specifieke ontwikkelingen van het ziekteverzuim aangeven. Daaraan wordt het tweede deel van dit hoofdstuk gewijd.

Vervolgens komen de oorzaken van ziekteverzuim aan de orde. Hierbij blijkt het nodig onderscheid te maken naar *maatschappelijke* oorzaken, *individuele*, d.w.z. aan het individu gebonden, oorzaken, en wat wij noemen *bedrijfsinterne* oorzaken van ziekteverzuim.

In het vierde deel gaan wij tenslotte in op *het beleid* ter preventie van ziekte. Daarbij is een nadere indeling noodzakelijk. Het beleid wisselt naarmate men de ene of de andere visie op de oorzaken van verzuim aanhangt. Dit kan zijn gericht op mensen, dan wel op de achtergronden die men verantwoordelijk houdt voor het verzuim. Een andere indeling betreft het niveau waarop het beleid wordt gevoerd. Er is een *algemeen* politiek beleid, bijvoorbeeld ten aanzien van de sociale verzekering, en er is een *specifiek* beleid in de afzonderlijke bedrijven. In dit kader verdient met name de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet speciale aandacht.

Twee visies op ziekteverzuim

Op zichzelf is ziekteverzuim heel makkelijk te definiëren: iemand heeft zich wel of niet ziek gemeld. Maar in Nederland wordt daar op heel verschillende manieren naar gekeken. Globaal zijn er twee benaderingen: de eerste, en invloedrijkste, benadering is het meest pregnant geformuleerd met de naam 'beslissingsmodel'. Deze benadering richt zich met name op het gedrag van de werknemer of werknemster: ziekteverzuim wordt opgevat als ziektegedrag. Dit gedrag, het al of niet

ziekmelden, wordt niet alleen beïnvloed door de mate van ziekte, stress en onwelbevinden, maar ook door talloze andere factoren die deels van psychologische, deels ook van sociologische aard zijn. Centraal staat de notie dat ziekmelding een beslissingsmoment heeft voor de betrokken werknemer en dat ziekteverzuimproblematiek inzichtelijk wordt door kennis van de invloeden, die op deze individuele beslissingen inwerken. Dit is een nogal op het individu gerichte benadering. De andere benadering is meer geworteld in de biologische wetenschappen. *Ziekte, stress en onwelbevinden* worden gezien als gevolgen van lichamelijke en/of psychische overbelasting. Deze stroming staat bekend onder de aanduiding 'belasting-belastbaarheidsmodel'. Ziekteverzuim ontstaat en duurt voort zolang als de arbeidsbelasting kwalitatief en/of kwantitatief niet in overeenstemming is met de belastbaarheid van het individu. Deze opvatting legt, in tegenstelling tot de vaak individualiserende benadering in het kader van het beslissingsmodel, de nadruk op de belastingsfactoren die voor individuele werknemers in het algemeen niet direct beïnvloedbaar zijn, d.w.z. de taakhoud, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden.

Zoals vaker het geval is lijkt een synthese, een samengaan van beide benaderingen, het meest vruchtbaar. Het beslissingsmodel verschaft vooral inzicht in de vraag waarom de ene werknemer zich bij een aandoening ziek meldt en een andere met dezelfde aandoening niet. Het belasting-belastbaarheidsmodel geeft daarentegen inzicht in het ontstaan van aandoeningen, maar gaat voorbij aan het feit dat werknemers daar verschillend op kunnen reageren. Een geïntegreerd model is helaas niet beschikbaar.

Ook de afweging welk model in het ene of het andere geval het meest geschikt is ontbreekt.

Een voorbeeld van de verschillen tussen beide benaderingen is echter snel te geven. Neem bijvoorbeeld een stucadoor die zich herhaaldelijk kort ziek meldt met rugklachten. Volgens de ene benadering moet er aandacht besteed worden aan bijvoorbeeld zijn arbeidsmoraal, werkwillegheid, eventuele hypochondrie en de sfeer op het bedrijf. In de andere benadering staat zijn werk centraal, het feit dat zakken cement omstreeks 50 kg wegen en geen 25, en er vaak sprake is van een te hoog werktempo of werken in tarief. Een enquête onder personeelsfunktionarissen leerde hoezeer de opvattingen over achtergronden van verzuim uiteenlopen; met name tussen werkgevers en werknemers bestaat een vrij groot verschil van mening.

Vanzelfsprekend leveren deze verschillen van mening ook verschillen van mening over de gerichtheid van beleid ten aanzien van ziekteverzuim op. Dit vindt u in tabel 2.

Mening over oorzaken bij 4 groeperingen

Mening over oorzaken \ Groepering	Direktie		O.R.		Staf		Uitv.	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
vooral bij de mensen	17	28	6	10	18	30	5	8
bij mens en bedrijf	39	65	29	49	33	55	13	22
vooral bij bedrijf	2	3	17	28	8	13	37	62
onbek./n.v.t.	2	3	8	13	1	2	5	8
Totaal	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Bron, Prins, R, Ziekteverzuim informatie en beleid, blz. 107 (CCOZ, 1981)

Favoriete maatregelen bij 4 groeperingen

1e gewenste maatregel \ Groepering	Direktie		O.R.		Staf		Uitv.	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
verzuimergericht	46	76	21	35	49	81	14	23
werkgericht	13	22	31	52	10	17	42	70
onbekend/n.v.t.	1	2	8	13	1	2	4	7
Totaal	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Bron, a.w., blz. 108

Cijfers over ziekteverzuim

Cijfers zijn meestal multi-interpretabel, d.w.z. op meerdere manieren uit te leggen.

Als men het aantal woningen in een stad kent weet men nog niet hoe die stad er in werkelijkheid uitziet. Nadat het ziekteverzuim in de loop der jaren 50 is verdubbeld van 5% tot 10% in 1980, is het na dat laatste jaar weer gedaald tot ongeveer 7,5% gemiddeld in 1983. In discussies en in verschillende onderzoeken wordt die daling verschillend geïnterpreteerd. De meest gehoorde interpretatie is dat mensen zich tegenwoordig in tijden van economische crisis minder snel en minder vaak ziek melden. Dat is enerzijds waar, anderzijds is het ook een voorbeeld van een te snelle interpretatie van algemene cijfers. Ongetwijfeld speelt ook mee dat er een belangrijke selectie van de beroepsbevolking heeft plaatsgevonden vanwege de WAO, waar vele honderdduizenden mensen onderdak hebben gevonden. Ook kan men aannemen dat in tijden van afnemende

werkgelegenheid de WW een grote groep minder gezonde werknemers herbergt. En tenslotte kan bijvoorbeeld de dalende gemiddelde vraag naar produkten ook de werkbelasting in de bedrijven wat hebben verminderd. We hebben dus meer specifieke cijfers nodig om tot reële uitspraken te komen.

In het algemeen maakt men een onderscheid bij ziekteverzuim naar de frekwentie, het aantal keren dat mensen zich ziek melden, en daarnaast naar kortdurend, d.w.z. korter dan 15 dagen, en langdurend verzuim. Langdurend betekent natuurlijk niet langer dan een jaar, omdat men dan terecht komt bij de WAO. Het blijkt dat kortdurend verzuim het vaakst voorkomt, maar daarentegen maar een betrekkelijk gering percentage van het totaal aantal ziektegedagen bevat. Bijna de helft van de verzuimdagen, en dus ook van de kosten van het ziekteverzuim, wordt veroorzaakt door gevallen van 12 weken of langer. Dit betreft echter nog geen 10% van het totaal *aantal* gevallen. Ten aanzien van het *kostenaspect* zijn, in het kader van de sociale zekerheid, de langdurige gevallen dus verreweg het belangrijkste.

Ten aanzien van *storingen in de produktie* vallen de kortdurende meldingen anderzijds weer op.

Grote verschillen in verzuimpercentages blijken meestal weg te vallen als men naar specifiekere cijfers kijkt. Het is bijvoorbeeld algemeen bekend dat vrouwen een hoger verzuimpercentage hebben dan mannen. Vergelijkt men mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, dan valt het verschil weer mee. Er zijn ook grote verschillen in de verschillende leeftijdsgroepen. Jongeren verzuimen vaker maar korter en ouderen minder vaak maar langer. Voor alle werknemers geldt dat personeelskenmerken en ook funktiekenmerken zorgen voor belangrijke verschillen. Het totaal aantal ziektegevallen van handarbeiders verschilt bijvoorbeeld niet zoveel van die van beampten, maar bij handarbeiders komen veel meer langdurige gevallen en minder kortdurende gevallen voor.

Onderstaande tabel geeft een voorbeeld uit de registratie van de Stichting CCOZ.

Ziekteverzuim van beampten en handarbeiders 1979

	<i>ziekteverzuim in percentages</i>	<i>aantal meldingen per persoon per jaar</i>		
		<i>korter dan 15 dgn</i>	<i>langer dan 15 dgn</i>	<i>totaal</i>
beampten	5,7	1,51	0,23	1,74
handarbeiders	12,1	1,31	0,61	1,92
totaal	9,6	1,39	0,46	1,85

De cijfers geven aan dat men het ziekteverzuim niet alleen op individueel niveau moet interpreteren, maar zeker ook op groepsniveau. Overigens zijn we dan daarmee nog niet klaar. Het is niet moeilijk om er achter te komen wat de gemiddelde verzuimpercentages voor de verschillende bedrijfstakken of verschillende beroepsgroepen zijn. Maar daarnaast is het bekend dat ook per bedrijf de verschillen in ziekteverzuim aanzienlijk kunnen zijn. Zowel de theoretici van het beslissingsmodel als de theoretici van het belasting-belastbaarheidsmodel steunen de uitspraak dat elk bedrijf het ziekteverzuim krijgt dat het verdient. In de (zware) bedrijfstakken bestaan bedrijven die weinig verzuim kennen en in de als minder zwaar bekend staande bedrijfstakken komen bedrijven voor die een uitzonderlijk hoog ziektepercentage kennen. Als gevolg van de Arbeidsomstandighedenwet zal de registratie van het ziekteverzuim in de toekomst aanzienlijk verbeteren.

De daling van het verzuim

Zoals gezegd kan men niet afgaan op algemene cijfers. Het idee dat de zich doorzettende daling van het verzuim aanleiding zou kunnen zijn om wat achterover te leunen moet eerst door nader onderzoek worden ondersteund. Voorzover dat inmiddels is verricht geeft het geen aanleiding tot gerustheid. Integendeel, de suggestie lijkt gewettigd dat met het voortduren van de economische crisis ook de ziekteverzuimcijfers steeds meer geflatteerd worden. Eén ding is al duidelijk geworden: de cijfers van vijf jaar geleden slaan niet meer op dezelfde groep mensen als tegenwoordig. Een forse groep langdurig zieken is inmiddels in de WAO/AAW terecht gekomen. Anno 1984 zijn dat er meer dan 700.000. In financieel opzicht is er trouwens helemaal geen sprake van een daling. Een blik op deze cijfers geeft misschien nog steeds het meest indrukwekkende beeld van de omvang van dit probleem. In 1982 werd weliswaar voor zestig miljoen minder uitgekeerd in het kader van de Ziektewet, maar het totaalbedrag mag er nog steeds zijn: iets meer dan 5 miljard gulden. In hetzelfde jaar moest 900 miljoen gulden meer uitgekeerd worden aan de WAO (in totaal 12,4 miljard) en liepen ook de uitkeringen in het kader van de AAW nog met 200 miljoen op tot 2,6 miljard.

Het is overigens nog maar de vraag of daarmee de totale omvang van de financiële gevolgen van arbeid en gezondheid bekend zijn. Een vanuit de CCOZ verricht onderzoek naar de verzuimpercentages van verschillende groepen binnen een groot concern met 14.000 werknemers leverde op dat weliswaar het verzuim in zijn algemeenheid was gedaald gedurende de onderzochte periode van vijf jaar maar dat er aan de andere kant ook

stijgingen bij bepaalde groepen te ontdekken vielen. Vergeleken werden bijvoorbeeld de groepen werknemers die gedurende de onderzochte vijf jaar op een of andere manier waren vertrokken (AOW, WAO, ontslag, VUT, verloop), de totale groep werknemers en de zogeheten blijvers, de mensen die vijf jaar continu in dienst waren gebleven. En temidden van de algemene daling van het verzuim viel juist bij deze groep een stijging waar te nemen. M.a.w. het selectiemechanisme ten aanzien van werknemers lijkt de relatie arbeid en gezondheid te flatteren voor zover ze uit verzuimcijfers af valt te lezen. Maar dat betekent dan ook dat waarschijnlijk bij een eventueel herstel van de economie en een teruglopen van de werkloosheid die kennelijk niet verminderde problematiek rond arbeid en gezondheid weer duidelijk naar voren zal komen.

De oorzaken van het verzuim

Zoals al eerder is aangegeven verschillen de meningen over de oorzaken van het verzuim. Niet iedereen kent hetzelfde gewicht toe aan dezelfde factoren. Wil men de oorzaken van het verzuim indelen dan kan dat door bijvoorbeeld onderscheid te maken naar *bedrijfsinterne* en *bedrijfsexterne* oorzaken. De laatste groep oorzaken kunnen wij dan weer onderscheiden naar *maatschappelijke* en *individuele* oorzaken. In het algemeen spelen in alle gevallen alle drie de soorten oorzaken een rol, zij het dat telkens het gewicht van deze of gene groep wat kan verschillen.

Bij *maatschappelijke oorzaken* denkt menigeen in de eerste plaats aan de arbeidsmoraal. De centrale plaats die arbeid vroeger innam wordt nu beconcurrereerd door andere ideeën over vrije tijd. Het anders denken over taakvervulling kan aan de mensen liggen en het kan ook een teken des tijds zijn, maar het ligt ten dele natuurlijk ook aan het werk zelf. Arbeid biedt in deze tijd niet langer het perspectief van geborgenheid, zekerheid en inkomenszekerheid zoals in de jaren vijftig en zestig. Als maar méér en beter wordt ook niet meer door iedereen onderschreven. In tijden van werkloosheid neemt ook de mobiliteit van werknemers af. Daardoor is het minder zeker dat iedereen op de juiste plaats terecht komt, daar kan blijven of op tijd door kan stromen. Ook het werk zelf is veranderd. Heel globaal kan men een onderscheid maken tussen een hoeveelheid werk dat steeds beter van kwaliteit wordt en een grotere hoeveelheid werk dat minder is geworden in kwaliteit. Veel werk is eenvoudiger gemaakt, misschien te eenvoudig, en veel werk is ook in hele kleine onderdeeljes verdeeld. De daaruit ontstane kloof tussen het scholings- en opleidingsniveau van werknemers en de eisen die het werk stelt kan voor onwelbevinden en ziekteverzuim zorgen.

Ten aanzien van de *individuele oorzaken* moet men voorzichtig zijn. Natuurlijk, bij mensen die hetzelfde werk doen zijn er die zich nooit ziek melden en zijn er die zich heel vaak en dan meestal vrij kort ziek melden. Een mensgerichte in plaats van een werkgerichte benadering van werknemers is hierbij op zijn plaats. Men moet daarbij echter toch oppassen of de ziekmelding niet te veel naar de persoon of het karakter van de persoon toe wordt geschreven. In het algemeen wordt er onderscheid gemaakt naar zogenaamd wit verzuim, grijs verzuim en zwart verzuim. Onder wit verzuim verstaan we dan het verzuim, waarbij geen twijfel mogelijk is: iemand met een gebroken been kan niet aan het werk. Onder zwart verzuim verstaan we het frauduleus-verzuim: de betreffende werknemer/neemster mankeert niets of zeer weinig. Daartussen vinden we dan een breed geleidelijk verlopend aspekt van donkergrijs dan wel heel licht grijs verzuim; ziektes waarbij de ene werknemer zich wel en de andere werknemer zich niet ziek meldt. Ziek zijn en zich ziek *voelen* zijn nu eenmaal andere dingen en het daarbij behorende ziektegedrag kan weer anders uitvallen. Soms geeft ook de persoonlijke pre-dispositie van een persoon de doorslag; sommigen kunnen beter tegen een stootje dan anderen. Er moet overigens opgemerkt worden dat niet alleen overbelasting, maar ook onderbelasting een reden kan zijn voor ziekte.

Ten aanzien van de *bedrijfsinterne oorzaken* van ziekteverzuim is het noodzakelijk onderscheid te maken naar vier terreinen:

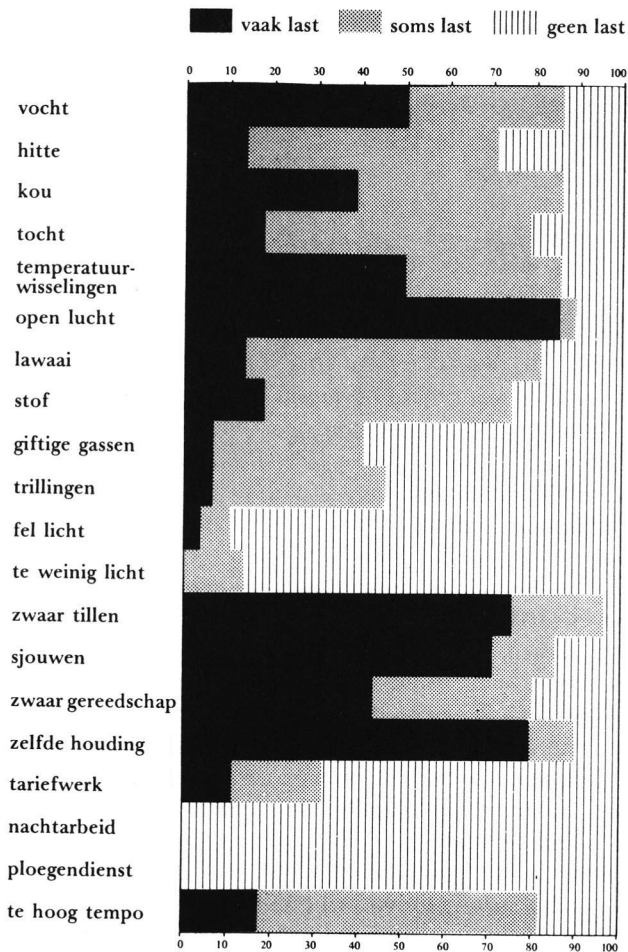
- arbeidsinhoud
- arbeidsverhoudingen
- arbeidsomstandigheden
- arbeidsvoorwaarden

Ten aanzien van oorzaken op deze gebieden komt men het best uit met het belasting-belastbaarheidsmodel. Er is veel onderzoek verricht naar de relatie tussen ziekte, ziekteverzuim en deze of gene belastende faktor. Sinds enkele jaren is men daar echter enigszins van af gestapt. Het was duidelijk dat meestal niet één oorzaak eenduidig verwijst naar één soort ziekte. Natuurlijk, heel vaak zwaar tillen kan rugklachten opleveren. Er is echter weinig fantasie voor nodig om op de bovengenoemde terreinen een veelheid van factoren te vinden die allemaal tegelijkertijd op de werknemer/neemster inwerken. In het algemeen geldt dat eenzijdige belasting uitzondering, en meerzijdige belasting regel is. Het kan dan gaan om typische arbeidsomstandigheden, zoals stof of tocht, of om factoren ten aanzien van de arbeidsinhoud, bijvoorbeeld ergonomische eisen, tillen en bukken, op het gebied van arbeidsverhoudingen kan men denken aan de stijl van leidinggeven en op het gebied van arbeidsvoorwaarden kan men denken aan de vastgelegde mogelijkheden

om zich al of niet makkelijker of moeilijker ziek te melden, maar ook aan werk- en rusttijden e.d.

In bijgaande grafiek is de meervoudige belasting van een stratenmaker gegeven. De lezer kan zelf, kijkend naar de indeling in terreinen, zoals die boven is genoemd, makkelijk een meervoudig belastingprofiel schetsen van willekeurig elk ander beroep.

Straatmakers



Bron: Een broodje beton, arbeidsomstandigheden in de bouw- en houtnijverheid, E. Kause/V. Vrooland

Het beleid ten aanzien van ziekteverzuim

Iedereen die het ziekteverzuim wil beperken voert een beleid dat in principe op de oorzaken van ziekteverzuim is gericht. Maar juist daarom zijn er zoveel verschillende soorten beleid; de één kijkt bij verzuim meer naar de personen, de ander meer naar werkomstandigheden en weer een ander meer naar het werk. In het algemeen maken we ook hier een onderscheid tussen een individuerichte en een werkgerichte benadering. Daarbij is overigens ook nog een onderscheid van belang tussen bedrijfsintern beleid en algemeen beleid, het laatste bijvoorbeeld van de bedrijfsverenigingen of van de overheid. Omdat er geen juist recept is voor ziekteverzuimbeleid geven wij een aantal verschillende mogelijkheden, die in de praktijk voorkomen.

De eerste daarvan is het toepassen van *positieve* dan wel *negatieve sancties*, dat wil zeggen het toepassen van straf dan wel beloning. Dit beleid is op diverse niveaus mogelijk en richt zich op het geven van prikkels aan mensen om zich minder snel ziek dan wel om zich sneller beter te melden. Op macro-niveau kan men daarbij bijvoorbeeld denken aan het wederom invoeren van wachtdagen, dat wil zeggen het invoeren van een aantal dagen voor eigen risico van de werknemer dan wel van de werkgever (over beide is discussie) of het verlagen van de uitkeringen (in het kader van de ziektewet). Positieve dan wel negatieve sancties, dat wil zeggen straffen of belonen of corrigeren, kan men ook toepassen op het niveau van bijvoorbeeld een CAO. Bekend is het voorbeeld waarbij één ziektedag in het ene jaar één vakantiedag kost voor het volgend jaar.

Kenmerk van het toepassen van sancties is, dat men het ziekteverzuim in ieder geval ten dele ziet als een individueel probleem dat door een op het gedrag van individuele medewerkers gerichte benadering kan worden beïnvloed. Op bedrijfsniveau kan het toepassen van sancties verschillende vormen aannemen. Het komt voor dat een deel van de winst onder de werknemers wordt verdeeld naar ratio van het aantal gewerkte uren. Wie vaker ziek is krijgt dus wat minder. Ook premies voor nooit-verzuimers komen voor. Tenslotte bestaan er ook niet-financiële oplossingen, bijvoorbeeld het bespreken van het verzuim door de werknemers zelf. Zeker in kleine groepen kan dit een redelijke sociale controle opleveren.

Een inventarisatie van beleidsmogelijkheden geeft ook andere soorten ziekteverzuimbeleid aan, bijvoorbeeld de *interne* en *externe selectie*. Daaronder verstaan we het selekteren van het personeelsbestand. Interne selectie kan bijvoorbeeld het ontslaan van veelverzuimers betreffen. Meestal gaat het bij een dergelijke interne selectie slechts om sporadische gevallen. Hooguit krijgt de interne selectie een grotere omvang bij

inkrimping van het bedrijf; natuurlijk probeert men de beste werknemers/werkneemsters vast te houden. In dergelijke gevallen is het verzuimpatroon van medewerkers, naar blijkt, niet de enige maar wel één van de factoren die bepalen wie het bedrijf verlaat. Een speciale groep die hier kan worden genoemd zijn natuurlijk de ouderen. Geregeld kan men in de pers lezen dat ouderen boven de 57 of zelfs boven de 50 jaar de gelegenheid krijgen zich uit het actieve arbeidsleven terug te trekken. Belangrijker is de externe selectie. Een niet zo gelukkige term waarmee we toch duidelijk hopen te maken wat we bedoelen: de selectie bij het werven van nieuw personeel. Deze externe selectie is de laatste jaren duidelijk verscherpt. Een bijzondere vorm daarvan is het verlengen van de proeftijd of het werken met tijdelijke dienstverbanden. Vanzelfsprekend werken externe en interne selectie vooral in sectoren met een grote arbeidsmobiliteit, bijvoorbeeld de bouwnijverheid. Interne en externe selectie hebben zoals al is vermeld ten dele meegewerkt aan het statistisch dalen van het ziekteverzuim: een deel van het probleem verschuift en vindt onderdak in de statistieken van andere sociale verzekeringswetten. Vanzelfsprekend worden de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt door interne en externe selectie meer getroffen dan de andere groepen.

Een derde soort beleid wordt gekenmerkt met de sleutelwoorden *'begeleiding en controle'*. Daarbij moet worden opgemerkt dat hoezeer veel bedrijven ook trachten een scheiding te maken tussen begeleiding en controle, dit toch niet altijd goed mogelijk is. Soms gaat het doelbewust samen, soms beleven de mensen die begeleid worden die begeleiding toch als controle. In feite gaat het om een beleid dat tussen twee polen zweeft; het onderhouden van (sociale) kontakten met zieken en het controleren. De meeste bedrijven kan men hier ergens tussenin situeren. Een extra inkleuring wordt gegeven als men de begeleiding ook gebruikt om problemen buiten of binnen het bedrijf te signaleren, dat wil zeggen als hulpmiddel om eventueel tot materiële of immateriële wijzigingen in arbeid of arbeidsomstandigheden te komen. De wijze waarop en de mate waarin dat gebeurt is vaak afhankelijk van de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Gesprekken met lekencontroleurs, bedrijfsmaatschappelijk-werkenden, personeelsfunktionarissen of afdelingschefs of met multidisciplinaire teams hebben de neiging te resulteren in aanbevelingen binnen het kader van de discipline, kortweg gezegd het vak, van degene die begeleidt of controleert. Daarnaast spelen ook de interne verhoudingen in een bedrijf een rol bij de uitkomsten van begeleiding. Waar bijvoorbeeld staffunktionarissen, personeelswerkers etc. geen regelende maar slechts ondersteunende of adviserende bevoegdheden hebben ten aanzien van aspecten van de lijn-organisatie (de organisatie rond de arbeid zelf) is met name de bijdrage van de lijn aan de begeleiding van belang. In veel

bedrijven ziet men dat de aandacht voor de zieken zo dicht mogelijk bij de werkplek zelf wordt georganiseerd. In veel bedrijven wordt er met name vanuit personeelszaken en zelfs vanuit medische teams naar gestreefd dat de directe chefs hun eigen mensen bezoeken. Overigens komt het ook voor dat niet alleen aandacht wordt besteed aan individuele oplossingen, maar dat er ook aanbevelingen worden gedaan naar de bedrijfsleiding als het nodig is. Op die manier ontstaat er een tweerichtingsverkeer. In die zin is er sprake van een zekere aansluiting op de Arbeidsomstandighedenwet.

Niet zozeer op de mens maar op het werk gericht is het beleid dat zich richt op *verbetering van de arbeidsomstandigheden*. Veel bedrijven hebben tijd en aandacht besteed aan het zo gezond en zo veilig mogelijk maken van arbeid. Niettemin blijft het een probleem. Niet altijd is het mogelijk om een bepaald optimum te verkrijgen. Nieuwe ontwikkelingen zijn vaak technisch perfecter dan sociaal. Ongevaarlijk lijkende stoffen blijken toch risico's op te leveren. En naarmate de normen ten aanzien van gezondheid, veiligheid en welzijn verschuiven is nieuwe actie nodig. In het algemeen levert actie die gericht is op de meervoudige belasting het meeste resultaat op. Bij veel bedrijven is het verbeteren van arbeidsomstandigheden overigens geen zelfstandig beleid, maar wordt het gewoon 'meegenomen' bij het toepassen van nieuwe technische mogelijkheden op het terrein van mechanisering of automatisering. In een kleiner aantal bedrijven blijkt er wel speciale behoefte te zijn aan een sociale ontwikkeling naast een economische.

Deze laatste categorie van ziekteverzuimbeleid wordt wel genoemd de *humanisering van de arbeid*. In de meest nieuwe opvattingen daarvan komen technische, economische en sociale ontwikkelingen in het bedrijfsleven op gelijke voet met elkaar te staan. De zeggenschap van de werknemers is daarbij een belangrijk element. De humanisering van de arbeid is ook de belangrijkste doelstelling van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet. De werknemers zijn daarbij niet langer het object van arbeidsbescherming. Integendeel, de wet geeft hen de mogelijkheid om met de werkgever te onderhandelen over de verbetering van arbeidsomstandigheden en kwaliteit van de arbeid. Deskundigen in het bedrijfsleven, zoals bijvoorbeeld de veiligheidsfunktionarissen en de bedrijfsartsen, moeten daarbij, voorzover aanwezig, een evenwaardige rol spelen, zowel naar de werkgever als naar de werknemers toe.

Ziekte- en ongevalleilverzuim in afzonderlijke bedrijfsgroepen in % van het aantal mensdagen per vier-wekelijkse periode, naar geslacht, 1983

	Totaal	Zuiver administratieve diensten	Bouwmaterialen	Chemie	Levensmiddelen	Metaal
Mannen						
2 jan. - 29 jan.	8,3	5,9	11,4	7,3	10,7	8,4
30 jan. - 26 febr.	8,3	5,8	11,6	7,2	10,6	8,7
27 febr. - 26 maart	8,0	5,9	11,4	7,4	10,2	8,4
27 maart - 23 april	7,1	5,3	9,6	6,1	9,4	8,0
24 april - 21 mei	6,8	5,0	9,5	5,7	9,4	7,8
22 mei - 18 juni	7,0	5,0	8,9	5,8	8,9	8,2
19 juni - 16 juli	6,6	4,3	9,2	5,4	9,3	8,3
17 juli - 13 aug.	5,6	3,8	7,8	4,5	7,0	6,7
14 aug. - 10 sept.	6,3	4,2	8,9	5,3	8,2	7,5
11 sept. - 8 okt.	7,2	5,5	9,3	6,2	-	8,5
9 okt. - 5 nov.	7,4	5,7	9,5	6,4	-	9,0
6 nov. - 3 dec.	-	-	-	-	-	-
4 dec. - 31 dec.	-	-	-	-	-	-
Vrouwen						
2 jan. - 29 jan.	11,0	10,0	32,3	11,9	17,4	9,1
30 jan. - 26 febr.	11,0	9,6	32,9	11,6	18,4	10,3
27 febr. - 26 maart	10,8	9,9	21,1	10,8	19,2	9,7
27 maart - 23 april	9,8	8,9	28,7	9,4	17,5	10,0
24 april - 21 mei	8,8	8,3	31,6	7,8	15,7	9,6
22 mei - 18 juni	8,8	7,9	37,3	9,2	16,6	8,5
19 juni - 16 juli	8,1	7,0	31,9	8,4	15,6	9,2
17 juli - 13 aug.	7,1	6,2	15,8	7,7	13,6	7,0
14 aug. - 10 sept.	8,2	7,3	17,4	8,6	15,0	7,6
11 sept. - 8 okt.	9,4	9,0	12,2	10,3	15,3	9,2
9 okt. - 5 nov.	9,8	9,4	10,5	12,5	16,0	10,2
6 nov. - 3 dec.	-	-	-	-	-	-
4 dec. - 31 dec.	-	-	-	-	-	-

Bron: Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO.

Ziekte- en ongevallenverzuim in een aantal bedrijfsgroepen, in % van het aantal mensdagen, naar geslacht

	Arbeiders Labourers		Administratief personeel Administrative personnel		Totaal Total		
	mannen	vrouwen	males	females	mannen	vrouwen	totaal
1970	8,5	9,5	4,3	6,2	7,6	8,4	7,7
1975	9,0	11,3	5,5	8,7	8,5	10,5	8,8
1976	9,6	11,8	5,7	9,1	9,0	11,0	9,3
1977	9,7	12,3	5,8	9,5	9,2	11,5	9,5
1978	10,2	12,6	6,2	10,5	9,7	12,0	10,0
1979	10,3	13,0	5,8	9,1	9,7	12,0	10,0
1980	9,6	12,2	5,3	8,4	9,1	11,3	9,4
1981	8,5	11,7	4,9	8,5	8,2	10,9	8,5
1982	8,2	11,0	4,7	8,3	7,8	10,3	8,1
1983	-	-	-	-	7,2	9,4	7,4

Bron: Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO.

2 De Arbowet: consensus met risico's Een beleidsanalyse

‘Het doet bijna archaïsch aan, zo’n depolitiserende opstelling van de volksvertegenwoordiging, maar het deed ons goed’. Het is 28 mei 1980 en het Tweede Kamerlid Van Dis is enthousiast. Ter tafel lag het ontwerp Arbeidsomstandighedenwet. Iedereen was enthousiast. Iedereen was het eens. Behalve dan over het nieuwe begrip ‘welzijn’ waarmee de werkgevers van begin af aan moeite hadden. En nu zijn we ruim vier jaar verder. Werkgevers, werknemers, overheid en vrijwel alle politieke partijen, ieder op hun beurt hebben ze, steeds met vermelding overigens van overgebleven specifieke wensen, de eensgezindheid naar voren gehaald waarmee door iedereen aan de tot stand koming van de Arbowet is gewerkt. Naarmate de contouren van het ontwerp van de wet in de voorbereidende fase werden bijgesteld, werd de herkenbaarheid voor alle betrokkenen groter: veel van wat aanvankelijk als kritiek werd aangedragen werd even later zonder echt grote problemen in de wet ‘onder de kap’ gebracht. Toch is het merkwaardig te moeten constateren dat de eensgezindheid een wet betreft die uiteindelijk van begin tot eind door iedereen weer anders werd beoordeeld. Voor het kamerlid Nijpels (VVD) ging het om het belangrijkste stuk wetgeving sinds de Tweede Wereldoorlog, volgens zijn collega Hartmeijer (PvdA) is er geen sprake van hervormingswetgeving, weer anderen wezen op het gevaar dat de overheid een te grote stem krijgt binnen de afzonderlijke ondernemingen (de Meester, VNO, de Wit, NCW), weer een ander Weijers (CDA) juichde het tegendeel toe en tenslotte meende de PSP-er Van der Spek dat er een te grote ongelijkheid tussen werkgevers en werknemers is overgebleven.

Hoe het ook zij, vast staat dat de Arbowet een aantal belangrijke wijzigingen bevat vergeleken met haar voorganger, de Veiligheidswet van 1934. Het meest in het oog vallend zijn de *verbreding van de doelstelling* en de *werkingsfeer* van de wet. Gold de Veiligheidswet voor bepaalde (grote) groepen werknemers, uit artikel 2 van de Arbowet kan men aflezen dat de Arbowet in opzet eigenlijk geldt voor iedereen die arbeid verricht van welke aard en onder welke verhoudingen ook. Is er sprake van een belangrijk voorbehoud wat betreft militairen, gevangenen en een kleine reeks rijksinrichtingen (kinderbescherming), vergeleken met de Veiligheidswet is het toch een vooruitgang als men leest dat in principe het gehele overheidsapparaat en de hele sector onderwijs (inclusief stagiaires) onder de Arbowet gaan vallen. Ook de *doelstelling* van de

Arbowet reikt verder. Ging het in de Veiligheidswet aanvankelijk alleen om de veiligheid van de werknemers en later om hun gezondheid (d.w.z. om bedrijfsgeneeskundige verzorging van een bepaalde groep werknemers), in de Arbowet is daar als doelstelling ook het welzijn van de werknemers aan toegevoegd. Was dit bij de eerste discussies een wat vaag begrip, omschreven als 'toiletten en kantine's', later is dat opgewerkt tot de organisatie en de feitelijke (vooral ergonomische) inhoud van de arbeid. De pre-ambule van de wet levert de samenvatting: de Arbowet handelt 'omtrent de arbeidsomstandigheden in het algemeen, en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder, zulks ter bevordering van menswaardige arbeid; ...'. Het hoge woord is er uit: het gaat om de humanisering van de arbeid.

Ook de wijze waarop die moet worden bereikt betekent een vernieuwing zoals een kommentaar aangeeft: de wet markeert de ontwikkeling van een nieuwe beleidsstrategie '... die gekenschetst kan worden als de uitbouw van een twee-partijen-relatie tussen overheid en werkgever tot een driehoeksverhouding tussen overheid, werkgever en werknemer. De werknemer is, zo blijkt uit de toelichting op de wet, niet langer een te beschermen object maar krijgt een nieuwe rol: die van actieve participant in een reeks instituties vanaf de werkvloer tot aan het landelijk driepartijen overleg in de Arboraad. De achtergrond daarvan is minstens de erkenning dat de overheid zonder hulp van de werknemers en werkgevers niet in staat is de ontwikkelingen in het bedrijfsleven bij te benen. Op technologisch, maar zeker ook op sociaal gebied. Hierbij is zeker het ongunstige resultaat van invloed geweest dat in studies in de angelsaksische landen heeft meegespeeld bij het ontwerpen van nieuwe reglementen voor arbeidsbescherming. *Can legislation help?* Nee, op zich niet. De overheid staat, behalve als grootste werkgever van het land, te ver af van het concrete bedrijfsgebeuren.

Maar dat geeft de wet ook, zoals de jurist Geers eens heeft geschreven, een wat bijzonder karakter. Men kan de Arbowet beschouwen als een wet. Maar eigenlijk is het juister te spreken van een plan. Met de Arbowet schrijft de overheid niet zozeer concrete normen voor maar wil ze het bedrijfsleven (heel breed genomen) een instrumentarium in handen geven om het eigen lot in handen te nemen en samen, werkgevers en werknemers, de verantwoordelijkheid te laten dragen voor de humanisering van de arbeid die de wet beoogt. Concrete voorschriften zijn er in de Arbowet niet te vinden, al blijven de Veiligheidsbesluiten die ten tijde van de Veiligheidswet zijn genomen wel van kracht en zal ook nieuwe normering op onderdelen niet uitblijven. Voor de toekomst gelden de bestaande regelingen als minimale zekering. Belangrijker is dat de doelstelling, humanisering van de arbeid, niet door de overheid inhoud wordt gegeven maar zo is geformuleerd dat ze in overeenstem-

ming kan worden gebracht met de heersende normen op elk historisch moment. *Niet de voorschriften maar de resultaten van het overleg tussen werknemers en werkgevers in de bedrijven zullen de feitelijke inhoud en ontwikkeling van het begrip humanisering van de arbeid gaan bepalen.*

Nu kan ook de eerder genoemde consensus ten aanzien van de Arbowet worden gepreciseerd. In de eerste plaats behoorde tot de consensus de noodzaak tot het ontwerpen van een nieuwe wet. De Veiligheidswet vormde samen met enkele andere wetten een verbrokkeld geheel van regelgeving waarmee eigentijdse ontwikkelingen niet langer konden worden bijgebeend. En in de tweede plaats gold de consensus het instrumentarium van de Arbowet en de erkenning van de bestaande krachtsverhoudingen. Dit laatste is overigens misschien te ongenueanceerd gezegd: het leek de bedoeling van de wetgever dat de verhoudingen en de daaruit gegroeide (en nog groeiende) normen van de op sociaal terrein meer geavanceerde bedrijven model zullen staan voor achterblijvers. In hoeverre dit lukt hangt af van de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de wet biedt.

Rechten, verplichtingen en hulpmiddelen

Het kader waarin en de voorwaarden waaronder het overleg in de bedrijven plaatsvindt wordt bepaald door een groot aantal nieuwe rechten en plichten die aan werknemers en werkgevers zijn opgelegd. Helemaal te scheiden zijn deze niet. Binnen de arbeidsverhouding zijn de rechten van de een namelijk al snel verplichtingen voor de ander. De koppeling daartussen vindt in de Arbowet vaak plaats door twee andere partijen, te weten de deskundigen die in de bedrijven zelf aanwezig kunnen of moeten zijn en de arbeidsinspectie.

De meest algemene verplichting die de werkgever ten behoeve van de humanisering van de arbeid is opgedragen is om er voor te zorgen dat die productie- en werkmethoden worden toegepast, waardoor, gelet op de best bestaande regelen der techniek en de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, de grootst mogelijke veiligheid en de grootst mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemer wordt verkregen, tenzij zulks redelijkerwijze niet kan worden gevergd. In artikel 3 stuiten we al snel op echte welzijnsverplichtingen. Volgens de eerste moet ongevarieerde of kortcyclische arbeid en arbeid waarbij niet de werknemer maar een machine of lopende band het werk bepaalt worden vermeden (wel: zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, art. 3f) Onder hetzelfde voorbehoud wordt vervolgens van de werkgever verwacht dat 'de inhoud van de taak zodanig wordt bepaald en (...) de samenwerking, de leiding en het toezicht zodanig worden geregeld dat de

arbeid bijdraagt tot de zelfontplooiing van de werknemer en vermeerdering van zijn vakbekwaamheid, en dat er voor de werknemer voldoende mogelijkheden zijn om het werk volgens eigen inzicht (...) in te richten, contact met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en het resultaat van zijn arbeid en de eisen die daaraan worden gesteld'.

Bij de concretisering van deze bepalingen in de artikelen die handelen over de bijzondere verplichtingen van de werkgever worden deze bepalingen nog eens herhaald en zelfs belangrijk uitgebreid (art. 24). Bij of krachtens algemene maatregelen van bestuur worden zo regels beloofd ten aanzien van de taal waarin veiligheidsaanduidingen zijn gesteld, communicatiemogelijkheden voor werkgevers die geïsoleerde arbeid verrichten geëist en voorschriften gegeven omtrent het arbeidstempo, de arbeidsduur, de wijze van werken en de inhoud en de organisatie van de arbeid.

Ten aanzien van het instrumentarium voor een planmatig beleid waarmee bovenstaande algemene zorgverplichtingen zijn opgetuigd is er één al enigszins in de praktijk bekend: het veiligheidsrapport. Een grotere groep ondernemingen dan nu (vooral de chemische procesindustrie) zal verplicht worden een rapport te maken over alle mogelijke gevarenbronnen die verband houden met de aard en de organisatie van de produktie. Een dergelijk veiligheidsrapport moet volgens de wet in veelvoud worden gestuurd naar de eigen werknemers, de arbeidsinspectie en via deze laatste naar een aantal gemeentelijke instanties, waardoor o.a. een verbinding tussen Arbowet en Hinderwet tot stand komt.

Twee andere hulpmiddelen zijn betrekkelijk nieuw: werkgevers kunnen worden aangewezen om vanaf een gegeven moment een *jaarplan* te maken over hun beleid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. Jaarlijks moet in een *jaarverslag* verantwoording worden afgelegd over de voortgang van het in het jaarverslag aangekondigde beleid. Beide behoeven geen instemming van de ondernemingsraad maar dienen bij dat orgaan wel te worden ingeleverd en besproken.

Ten aanzien van de werknemers heeft de werkgever daarnaast nog een aantal verplichtingen die nog niet zijn genoemd, zoals bijvoorbeeld de speciale zorg voor jongeren in zijn bedrijf (met behulp van bijvoorbeeld een mentor) en, belangrijk voor de toekomst, het geven van adequate voorlichting aan al zijn werknemers en eventueel het toestaan van noodzakelijk onderwijs aan die werknemers die bijzondere taken verrichten ten behoeve van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Anders dan in de Veiligheidswet gelden in de Arbowet ook voor de werknemers rechten en plichten. *Heel algemeen is de verplichting tot samenwerking met de werkgever.*

Specifieker, en indirect van een sanctie voorzien is de verplichting het onderricht te volgen dat door de werkgever moet worden gegeven. (Voorlichting was ook vroeger niet onbekend, maar het is nu beter geregeld.) Op grond hiervan kan een werknemer bijvoorbeeld bij ongevallen of bij onzorgvuldig gebruik van of omgang met gezondheids-schadelijke machines of stoffen, anders dan bij de huidige Veiligheidswet, niet langer ontkennen van enig gevaar op de hoogte te zijn, zodat strafbaarstelling nu mogelijk is. Bij een belangrijk recht dat de werknemer wordt toegekend in de Arbowet, het recht op werkweigering bij acuut gevaar, wordt zijn kennis van zaken overigens (na lange discussie in de Tweede Kamer) met een korreltje zout genomen. Als zijn redelijke beoordeling niet klopte en het werk bij te weinig gevaar is gestaakt moet het loon worden doorbetaald (en is er geen ontslaggrond): de werknemer wordt geacht minder kennis van zaken te hebben dan een deskundige of een werkgever.

Beiden, werkgevers en werknemers, kunnen gebruik maken van deskundige diensten. Naast een artikel dat de bedrijfsgeneeskundige diensten regelt is in de Arbowet ook een artikel opgenomen dat, even uitvoerig, de taken van veiligheidsdiensten regelt. Daarnaast is het mogelijk dat bedrijven verplicht worden de deskundige ondersteuning van de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in één gecombineerde dienst per bedrijf, de zg. Arbodienst, te laten verrichten of zich aan te sluiten bij een gezamenlijke externe dienst.

Belangrijk hierbij is dat de relatie tussen de partijen waar het hier om gaat, werkgevers, werknemers en deskundigen, evenwichtiger zal worden dan nu nog het geval is. Enerzijds wordt nadrukkelijk aangegeven dat deskundigen zich moeten laten leiden door hun deskundigheid, d.w.z. vanuit onafhankelijkheid moeten werken, anderzijds wordt voorgeschreven dat met name de relatie tussen deskundige en de werknemers (o.r.) moet worden verbeterd: rapporten waarin deskundigen hun bevindingen melden moeten naar beide partijen worden opgestuurd. Met dit laatste wordt een belangrijke stap gezet om de informatiekloof tussen werknemers en werkgevers te dichten. Buiten de bedrijven zijn in principe twee deskundige en ondersteunende instituties te vinden. In de toekomst zullen, zo beoogt de wet, bedrijven verplicht kunnen worden zich aan te sluiten bij zg. 'Arbo-instituten', van waaruit deskundigen voorlichting en informatie kunnen verschaffen en onderzoek kunnen verrichten met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid. Dat dit met name voor de kleinere werkorganisaties, die zich geen interne deskundige hulp kunnen veroorloven, heel belangrijk kan worden behoeft geen betoog. Toch worden juist zij in de wet niet genoemd.

De tweede deskundige institutie is een oude bekende, de Arbeidsinspec-

tie. Binnen de Arbeidsinspectie is een nogal ingrijpend veranderingsproces geprogrammeerd waarmee deze dienst poogt te voldoen aan de nieuwe eisen die haar door de Arbowet worden gesteld. Met name betekent dit een uitbreiding van haar werkzaamheden op terreinen rond sociaal beleid. Naast haar controlerende taak, die blijft bestaan, krijgt de Arbeidsinspectie ook een richtinggevende en helpende taak. Het belangrijkste in dit opzicht is dat zowel werkgevers als de ondernemingsraden de Arbeidsinspectie kunnen verzoeken om aan te geven hoe de wet moet worden nageleefd. Het middel daartoe is een verzoek tot wetstoepassing. Een dergelijk verzoek kan alleen worden gedaan als er overleg tussen werkgever en o.r. is geweest en dat overleg niets heeft opgeleverd. Er moet sprake zijn van meningsverschil. De arbeidsinspectie kan dan een aanwijzing geven hoe een en ander moet worden opgelost (een nieuw instrument), een eis stellen of zelfs, bij zeer gevaarlijke situaties, het werk stilleggen. Bij ontstentenis van een o.r. of een vergelijkbaar orgaan kan een verzoek tot wetstoepassing uitgaan van de meerderheid der belanghebbende werknemers of, en dat is weer heel nieuw, van hun vakbond. Ook dit laatste betekent weer een belangrijke stap vooruit voor de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn, in met name kleine bedrijven.

Overleg

Zoals al gezegd moeten veel van de bovengenoemde hulpmiddelen te gelde worden gemaakt in het overleg door de wet op alle nivo's voorgeschreven. Als een bedrijf of inrichting uit afdelingen bestaat die als werkeenheden kunnen worden aangemerkt dan moet er volgens de wet regelmatig werkoverleg plaatsvinden. Als een bedrijf beschikt over een ondernemingsraad dan kan (het hoeft niet) deze raad een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn inrichten. Dit is dan geen commissie krachtens de Arbowet maar krachtens de wet op de ondernemingsraden. Dat betekent dat de meerderheid van een dergelijke commissie uit o.r.-leden moet bestaan en er niet al te veel plaats is voor bijvoorbeeld vertegenwoordigers van diverse afdelingen.

Het instellen van zg. Arbo-commissies kan verplicht worden gesteld aan bedrijven die niet beschikken over een ondernemingsraad en per algemene maatregel van bestuur dan wel door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie zijn aangewezen. In de praktijk betekent dit dat zg. Arbo-commissies vooral zullen gaan voorkomen bij bedrijven met minder dan 35 man en waarbij sprake is van duidelijke risico's voor gezondheid en veiligheid. Commissies die nu volgens andere modellen

zijn ingericht voldoen niet aan de eisen die de wet stelt, zodat ze niet de bevoegdheden krijgen die volgens de wet ingestelde commissies toekomen. In feite zijn deze commissies te beschouwen als de tegenspelers van de werkgever bij het overleg over gezondheid, veiligheid en welzijn. De leden van dergelijke commissies moet voldoende scholing en vorming worden verschaft om hun werk naar behoren te verrichten, ze hebben recht op inlichtingen van de zijde der deskundigen, d.w.z. de bedrijfsgeneeskundige dienst, veiligheidsdeskundigen en de ambtenaren van de arbeidsinspectie etc. In werktijd moeten ze voldoende tijd krijgen voor beraad met en raadpleging van personen, die al dan niet in het bedrijf werken. Ze mogen de ambtenaren van de Arbeidsinspectie vergezellen bij hun controle-tocht door het bedrijf en zich onder vier ogen met hen onderhouden. Ten aanzien van besluiten op het gebied van veiligheid en gezondheid geldt voor deze commissies het instemmingsrecht van ondernemingsraden zoals dat ook in artikel 27 lid 3 van de W.O.R. is geregeld. Buiten de bedrijven zijn volgens plan twee overlegorganen te vinden. In de eerste plaats de zg. *districtscommissies* waarin vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties samen met in ieder geval het districthoofd van de Arbeidsinspectie allerlei regionale en bijzondere problemen kunnen bespreken. Dit is echter toekomstmuziek waarvan we de klanken waarschijnlijk nooit zullen horen, in tegenstelling tot de landelijke Arboraad die nu al geruime tijd draait. Deze raad bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, aangevuld met adviserende leden vanuit diverse ministeries. De taak van deze Arboraad is het voeling houden met de praktijk en het adviseren van de minister omtrent de nadere invulling en vooral uitvoering van de Arbowet in de toekomst. O.a. het College voor bijstand en advies voor de bedrijfsgezondheidszorg is als commissie onder de Arbowet geschoven.

3 De eerste fase

De instemming met de doelstellingen van de Arbowet is algemeen maar niet helemaal onverdeeld. Het is niet moeilijk de positieve punten in de wet te onderkennen. De werknemers hebben een mondigere positie gekregen en als geheel wordt er een grote stimulans verwacht voor zelfwerkzaamheid van het bedrijfsleven op het gebied van arbeid, veiligheid en gezondheid. De doelstellingen van de arbeidsbescherming zijn meer eigentijds geworden en gelden voor een grotere groep mensen. De commissies in de bedrijven zelf en met name de Arboraad zullen er borg voor staan dat arbeid, gezondheid en welzijn continue agendapunten vormen voor overleg in het bedrijfsleven. De deskundigheid ten aanzien van de gezondheidsrisico's wordt bevorderd en met name de veiligheidskunde wordt geëmancipeerd ten opzichte van de bedrijfsgezondheidszorg. In het kielzog daarvan krijgen met name de werknemers veel meer informatie dan tot nu toe het geval was.

Maar aan de andere kant zijn er ook twijfels. Er is al gewezen op het plankarakter van de wet. Niet zeker is of dat plan ook geheel kan worden uitgevoerd. Daarbij gaat het om de financiering van de wet, om de inhoud en om de lengte van de fasering waarmee de wet wordt ingevoerd. Last but not least, rijst de vraag in hoeverre er een goede aansluiting is tussen de Arbowet en de algemene sociale politiek in de komende jaren.

Bereik, domein, instrumentarium en actoren

Nemen we nu de inventarisatie van de feitelijke ontwikkelingen ter hand dan blijken die te slaan op het bereik van de wet (wie valt er onder), het domein (welke beleidsterreinen), het instrumentarium (de wetsartikelen) en de opstelling van een aantal actoren, i.c. de Arbeidsinspectie en de inmiddels ingestelde landelijke Arboraad.

De ontwikkelingen ten aanzien van *het bereik* zijn het duidelijkst. Een van de allereerste en belangrijkste doelstellingen bij de vervaardiging van de wet was het idee dat er één wet moest komen waaronder allen, die in Nederland werken, zouden vallen. Lopen we de besluiten na dan blijkt er nog een lange weg te gaan. Uiteraard was niet te verwachten dat bijvoorbeeld het militair personeel direct onder de wet zou kunnen vallen. Logischerwijs moet men zich bij Defensie amper bezinnen over de voorwaarden waaronder dat wel of niet kan gebeuren. Maar er zijn andere, grotere groepen, waarvoor nog een aantal uitvoeringsbesluiten moeten vallen (delen van het nederlandse bedrijfsleven zoals de

transportsector en de dienstensector (winkels, kantoren)). Die procedure loopt nog. Even belangrijk is de aarzeling die bij de landelijke en lokale overheden waarneembaar is geweest t.a.v. het van toepassing verklaren van de Arbowet voor overheidspersoneel. De gemeentes, toch al geconfronteerd met bezuinigingsrondes en een oplopende verplichte absolute bedrage aan de bijstandsuitkeringen, vrezen dat invoering van de Arbowet hen geld zal kosten, dat ze niet meer hebben. Aan de andere kant, op landelijk niveau, staat het streven van de overheid om tot een personeelsreductie van twee procent te komen haaks op de toezegging van uitbreiding van de Arbeidsinspectie met minimaal dertig man om 1200 dienstcommissies te 'bestrijken'. In ieder geval zal ook de Arbeidsinspectie een bijdrage moeten leveren aan de bezuinigingen.

In hoeverre dit vertraging oplevert dan wel dat er oplossingen gevonden kunnen worden door verschuivingen binnen het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voorsnog een open vraag.

Staatssecretaris Kappeyne van de Coppello en minister van Binnenlandse Zaken Rietkerk konden hier, zo bleek op de vergadering van de vaste kamer Commissie voor Sociale Zaken in juni 1983 en uit het spoeddebat dat op voorstel van Poppe (PvdA) een maand later in de Tweede Kamer volgde, geen uitsluitel geven. Een overall effect van de te krappe mankracht van de Arbeidsinspectie is dat deze dienst zich wat haar nieuwe, mede op de werknemers gerichte, taak betreft voorsnog heeft beperkt tot ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Het midden- en kleinbedrijf zal ofwel in een later stadium met de veranderingen kennismaken of zal zelf het initiatief moeten nemen voor contact met de inspectie.

Ten aanzien van *het domein* van de wet, d.w.z. de beleidsterreinen die ze hoopt te regelen dan wel te beïnvloeden is natuurlijk de discussie over de toevoeging van het begrip welzijn aan de begrippen veiligheid en gezondheid even bekend als gecompliceerd. Het eerst ingenomen standpunt van de werkgevers, dat het begrip welzijn niet door de overheid maar, in overeenstemming met het karakter van de wet, eerst in het bedrijfsleven door de bedrijfsgenoten moet worden ingevuld, wordt nog steeds gehandhaafd. Maar daarnaast zijn er zowel vanuit de VVD als vanuit de werkgeverskant in toenemende mate stemmen te horen dat het begrip welzijn eigenlijk maar helemaal uit de wet gedereguleerd moet worden oftewel moet verdwijnen. Tegen deze laatste stroming is stelling genomen door staatssecretaris Kappeyne van de Coppello. Volgens haar (VC juni 1983) is het begrip welzijn zoals het in de Arbowet en in de eerste discussies daaromtrent inhoud heeft gekregen hard en duidelijk genoeg om in de praktijk gehanteerd te kunnen worden, zodat verwijdering uit de wet niet nodig is. De Roos heeft bij meerdere gelegenheden tot

uitdrukking gebracht dat men in het kader van de Arbowet inderdaad geen vaagheid en algemeenheid aan het begrip welzijn toe mag kennen maar dat er sprake is van een wel omschreven en zorgvuldig beperkte betekenis zoals staat aangegeven in de opsomming van artikel drie van de wet.

Wat eigenlijk rond het begrip welzijn ter discussie staat is al eerder aangegeven door VNO-voorzitter Van Veen. Het gaat om de vaagheid en de subjectiviteit van het begrip en om de invloed die de overheid op dit beleidsterrein buiten het bedrijfsoverleg en de bedrijfsverhouding om, zou kunnen krijgen. De uitkomst van het debat zal pas over enkele jaren duidelijk zijn. Maar de contouren ervan vallen wel te voorspellen. Het hoofddaccent van het beleid zal binnen de bedrijven zelf moeten worden bepaald, waarbij gebruik kan worden gemaakt van een limitatief aantal algemene normen en omschrijvingen die samen het begrip welzijn inhoud geven. Of het begrip welzijn als zodanig in de wet figureert is dan eigenlijk minder belangrijk. De komende jaren zal de discussie zich ongetwijfeld toespitsen op de initiërende dan wel terughoudende of passieve rol van de Arbeidsinspectie ten aanzien van dit aspect van de Arbowet.

Een bijkomende discussie die nog wel geruime tijd zal duren is de vraag of artikel drie, waarin de algemene zorgverplichtingen van de werkgever staan omschreven, te beschouwen is als de basis van de wet (de vakbeweging) dan wel als het sluitstuk (werkgevers en kabinet). Het maakt natuurlijk een heel verschil of je de algemene zorgverplichtingen als richtsnoer neemt voor de verdere invulling van de wet of dat je een aantal jaren met de wet experimenteert en op grond van de dan bereikte resultaten de inhoud van die algemene verplichtingen in artikel drie vaststelt.

Ten aanzien van het *instrumentarium* dat de wet het bedrijfsleven aanreikt ging het er in de eerste fase van invoering natuurlijk om de verworvenheden van de Veiligheidswet te behouden. Maar daarnaast ging het staatssecretaris d'Ancona er ook om al in de eerste fase enkele substantiële vernieuwingen in te voeren. Het ging daarbij om eerste aanzetten, die later overigens nog eens verdeeld werden in een eerste fase a en een eerste fase b. In de eerste fase a die vanaf 1 januari 1983 in werking trad zijn als nieuw aan te merken de verplichting tot samenwerking van werknemers en werkgevers, de mogelijkheid voor ondernemingsraden om een commissie voor gezondheid, veiligheid en welzijn in te stellen en te profiteren van de in de wet toegekende bevoegdheden. Belangrijke veranderingen zijn ook aangebracht in de positie van de bedrijfsartsen en in die van de Arbeidsinspectie, die beide een duidelijke relatie met beide sociale partners krijgen (de werknemers vormen daarbij dus de nieuwe partij). Voor de werknemers afzonderlijk is

er het recht op stopzetting van het werk bij acuut gevaarlijke situaties bijgekomen. Ter discussie voor de eerste fase b die ergens achter in 1984 in moet gaan, staat het gedeelte van artikel vier waarin van de werkgever een optimaliseringsgericht arbeidsomstandighedenbeleid wordt gevraagd (o.a. met behulp van een jaarplan, maar dat wordt zeker nog niet van kracht), artikel zes waarin de scholing van en voorlichting aan werknemers wordt geregeld (vooralsnog zal dat waarschijnlijk alleen voor nieuwe werknemers gaan gelden), artikel tien, waarin de werkgever om een jaarverslag van zijn Arbo-beleid wordt gevraagd (wat dan in de commissie van de ondernemingsraad kan worden besproken en aanleiding kan geven tot overleg en bijstelling of initiëring van Arbo-plannen) en artikel 12, waarin de werknemer verplicht wordt zelf de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen (dit heeft natuurlijk verband met artikel 6). Een belangrijk artikel dat de komende jaren ingevuld moet worden is artikel 24 waarin de algemene zorgverplichtingen van artikel drie worden geconcretiseerd. Vooralsnog kan de Arbeidsinspectie hierover weinig aanwijzingen geven.

Afgezien van de *werknemers en de werkgevers zelf* zijn er *twee belangrijke actoren* die ieder vanuit een eigen functie de inhoud van de Arbowed mede zullen gaan bepalen. We bedoelen daarmee de hierboven al meer dan eens genoemde Arbeidsinspectie, die tekent voor controle op naleving en advies bij verdere ontwikkelingen en op de Arboraad, waarin werkgevers en werknemers elkaar in het bijzijn van een aantal ambtelijke deskundigen (ministeriële vertegenwoordigers) ontmoeten om het kabinet van advies te dienen. Een derde mogelijke actor, het landelijk Arbo-instituut, waar werknemers en werkgevers informatie zouden kunnen gaan halen blijft hier buiten beschouwing omdat de discussies hierover nog wel geruime tijd duren en de zaak nog geheel open lijkt. In het bovenstaande is al enkele keren kort aan de orde gekomen dat zowel de bezuinigingen als de nadruk op terughoudendheid van de zijde van de overheid hun invloed laten gelden. In het kader van de algemene personeelsreductie van de overheid zou de Arbeidsinspectie vanaf 1984 eigenlijk formatieplaatsen (ambtenaren) moeten inleveren terwijl in het algemeen ten aanzien van deze dienst een bezuiniging van acht miljoen 's jaars oplopend tot 32 miljoen in 1986 wordt verwacht. Ongetwijfeld zal komende jaren worden getracht door verschuivingen binnen het betrokken departement zelf de nodige fondsen voor verdere begeleiding en bevordering van de Arbowed te vinden.

Het komt goed uit dat deze paragraaf besloten kan worden met enkele opmerkingen over de Arboraad, die op 20 januari 1983 officieel door staatssecretaris Kappeyne van de Coppello werd geïnstalleerd. Immers, zowel haar opmerkingen bij die gelegenheid als die van de toenmalige

voorzitter, Fibbe, geven niet alleen inzicht in wat er van de Arboraad te verwachten is, maar ook hoe de wet feitelijk tot ontplooiing zal kunnen komen. Enerzijds gaat het om de beperkte financiële middelen waarmee ook de Arboraad moet werken, anderzijds komt ook in de beraadslagingen in de Arboraad tot uiting dat de overeenstemming tussen werkgevers en werknemers minder is geworden naarmate het werk concreter wordt en naarmate de economische crisis in de opstelling van beide partijen doorspeelt. Om het in de woorden van Fibbe te zeggen: 'De werkelijkheid is dat de financiële middelen beperkt zijn en, helaas, onlosmakelijk daarmee verbonden de mankracht ... Heel simpel zal erkend moeten worden dat voor de komende tijd het tempo van realiseren van datgene wat we graag willen in sterke mate bepaald zal worden door deze zo u wilt 'externe factoren'.' Terwijl hij over de discussies in de verschillende commissies heel bondig is: 'ijzer scherp men met ijzer!'

Dat betekent niet dat er geen verwachtingen van de Arbowaet te koesteren overblijven. Fibbe heeft het over een combinatie van 'ideële gedrevenheid en gezond realisme'. Vanzelfsprekend noemde hij, evenals Kappeyne van de Coppello, de startsituatie uiterst somber. 'Wat spreken wij over arbeidsomstandigheden, als er voor meer dan 600.000 mensen eenvoudig geen arbeid is. Moeten we het bedrijfsleven, ik denk nu in het bijzonder aan de kleinere bedrijven, lastig vallen met vragen over welzijn en gezondheid, wanneer dagelijks alle aandacht gevraagd wordt voor bedrijfsbehoud en rendement. Het is mij te goedkoop om zoiets te zeggen als 'juist nu' of 'meer dan ooit'. De vragen die ons gesteld worden of leven in verband met onze zorgelijke omstandigheden zijn legitiem en manen ons tot wijsheid en geduld en begrip.' Een voorbeeld daarvan leverde de toespraak van staatssecretaris Kappeyne van de Coppello bij dezelfde gelegenheid:

'Door gebruik te maken van de bevoegdheden, (die de wet biedt, V.V.) zullen de bedrijfsgenoten beter in staat zijn om met een gelijke hoeveelheid aan informatie het overleg te voeren, dat naar ik hoop zal leiden tot een sterkere positie van het bedrijf als geheel. Dat betekent dan ook uitdrukkelijk een verbetering van de situatie van werknemers. Men hoort in de laatste tijd nog wel eens het geluid, dat de Arbowaet mede een kostenverhogende faktor voor het bedrijfsleven zal blijken te zijn. De eerste prioriteit zou moeten liggen bij het behoud van de werkgelegenheid. Daarna kan dan pas de kwaliteit van dit werk aan de orde komen. Dat lijkt mij een denken op zeer korte termijn. Kwaliteit van de arbeid en arbeidsmotivatie zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. De mate waarin werknemers voldoening in hun werk vinden, heeft zeker invloed op het resultaat van hun presentaties en daardoor ook op het totale bedrijfsresultaat. Humanisering van de arbeid is dan zeker ook nu geen luxe. Dit geldt te meer als het gaat om de directe veiligheid en gezondheid van werknemers.

Bescherming van die veiligheid en gezondheid is een groot goed, dat in deze moeilijke economische situatie extra aandacht nodig heeft. Niet iedereen is zich echter altijd voldoende bewust van de economische effecten van kwalitatief minder goede arbeidsomstandigheden. Toch is er sprake van zulke invloeden. Daar waar slechte arbeidsomstandigheden aanleiding zijn tot ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, moeilijk vervulbare vacatures, produktiestoringen of personeelsverloop leiden zij tot hoge kosten. Dit werkt, indirect soms in de vorm van loonvervangingen- de uitkeringen, door in de produktiekosten.

De zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in de arbeid, arbeidsplaatsverbetering en humanisering van de arbeid hebben daarom een relatie met de sociaal-economische doelmatigheid van het ondernemen. Verhoging van de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden stimuleren de arbeidsmotivatie, waardoor een grotere arbeidsproductiviteit en een betere produktkwaliteit kan ontstaan. Dat is natuurlijk zo, maar daarbij komt dan de vraag aan de orde, wat, als het accent bij vormgeving, invulling en invoering van de Arbowet, onder druk van economische crisis, een toenemende tegendruk en toenemende tegenstellingen, bij het bedrijfsleven, bij de afzonderlijke ondernemingen en steeds minder bij de overheid komt te liggen, dan de functie van de Arboraad kan zijn. Kappeyne van de Coppello ziet de Arboraad terecht niet alleen als een adviesorgaan voor de overheid: 'In deze tijd, nu zowel het bedrijfsleven als overheid onder een grote druk verkeert, neemt het spanningsveld tussen wat op centraal niveau gebeurt en hetgeen op ondernemingsniveau ervaren wordt toe. Elke schijn zelfs van 'betutteling' moet daarom vermeden worden, daar vanuit het decentrale vlak elke centrale activiteit zeer kritisch gevolgd wordt. Dat maakt de beleidsvoering er niet eenvoudiger op. Het betekent (voor de Arboraad) als centrale raad een uitdaging om zo te functioneren, dat er enerzijds ruimte blijft voor de bedrijfstakken en dat anderzijds het algemene beleid niet als afstandelijk ervaren wordt.' Gegeven de problemen zal het hoofdaccent van de Arbowet in de afzonderlijke bedrijven komen te liggen. Maar gegeven de noodzaak om voor iedereen geldende normen te komen waarbij het rationeel belang van werkgever en werknemer gelijktijdig wordt gediend moet voorkomen worden dat er twee gescheiden circuits ontstaan — in de woorden van Kappeyne van de Coppello het basiscircuit en het Haagse circuit — maar dat juist in en via de eigen werkgevers- en werknemersorganisaties en zeker ook via de Arboraad een open en brede doorstroming komt van goede ervaringen die in het bedrijfsleven worden opgedaan.

4 Reacties op de wet

'IJzer scherpt men het best met ijzer' heeft de voorzitter van de voormalige Arboraad, Fibbe, gezegd, en dat is inderdaad een toepasselijke beschrijving van de huidige discussies rond heden en toekomst van de Arbowet. In de komende tijd zal de Arboraad moeten adviseren in hoeveel fases de wet zal worden ingevoerd en welke clusters van wetsartikelen in elke fase kunnen worden meegenomen. Over het algemeen sociaal(-economisch)beleid zal ongetwijfeld ook gesproken worden in de Sociaal-Economische Raad. En bij al die discussies zal bewaarheid worden wat de toenmalige staatssecretaris, d'Ancona, vreesde bij de opening van de Arbobeurs 1982, nl. dat de verhoopte samenwerking en harmonie tussen werkgevers en werknemers zouden verminderen naarmate de zaken concreter werden. In dit hoofdstuk passeren een tweetal visies op het feitelijk en toekomstig functioneren van de Arbowet de revue. Een beschrijving van de wat terughoudende opstelling van de werkgevers kan de punten aangeven waarover in de nabije toekomst nog vuurwerk te verwachten valt bij het verder smeden van de wet en uit de reactie van de overheid op de doorgaande economische crisis kan mogelijk worden afgeleid in hoeverre van die kant de intentie bestaat om de Arbowet geheel door te voeren dan wel eerst voor een al of niet aanzienlijke vermageringskuur zorg te dragen. Overigens moet hierbij al worden aangetekend dat de betekenis van voornemens of ideeën ten aanzien van de wet beconcurrereerd wordt door soms daaraan tegengestelde ontwikkelingen in de praktijk. Eigenlijk is dat ook logisch. Zoals gezegd betekent de Arbeidsomstandighedenwet een accentverschuiving in de arbeidsbescherming van de overheid naar het bedrijfsleven. Die verschuiving tekent zich dan ook duidelijk af. Naarmate de invoering van de wet verder gevorderd is worden de discussies daarover minder belangrijk vergeleken met de bewegingen in de praktijk. Aan het eerste is dit, aan het tweede is het volgende hoofdstuk gewijd.

De werkgeversorganisaties

Op de stelling dat de Arbowet uiteindelijk toch tot een teleurstelling heeft geleid wordt van werkgeverszijde laconiek gereageerd. Dat geldt alleen voor de mensen die van te voren overspannen verwachtingen hadden ten aanzien van de wet en de eerste fase ervan. In principe is er ook van werkgeverszijde enorm veel werk in de wet gestoken. En er is ook heel wat gebeurd. Voor werkgevers maar zeker ook voor de vele ondernemings-

raden die bijvoorbeeld een VGW-commissie hebben ingesteld is de wet aanleiding geweest voortaan speciale aandacht aan arbeidsomstandigheden te wijden. Vanuit werkgeversorganisaties wordt vooral voor nuchterheid gepleit. De opvattingen over welzijn zoals die ontstonden in het midden van de jaren zeventig en de daarop volgende discussies over de rol van de onderneming in de maatschappij zijn gepasseerd. De Arbowet is een zaak van lange adem, van zorgvuldige en gefaseerde invoering. Het gaat om een leerproces waarin met name de overheid en in mindere mate de werknemers en de werkgevers nog aan hun positie in de driehoeksverhouding overheid-werkgevers-werknemers moeten wennen. Dat geldt bijvoorbeeld een veel te voortvarende houding van de overheid bij het hanteren van artikel 3 (de algemene doelstellingen), die nu aan het veranderen is en bij bijvoorbeeld de terughoudender opstelling van de Arbeidsinspectie ten aanzien van het geven van aanwijzingen. Mogelijk is het toch beter als de wet de minimumnormen aangeeft, in het bedrijfsleven gebeurt immers genoeg dat daar bovenuit steekt. Als men kijkt naar wat er gebeurt in de grote bedrijven en dat vergelijkt met wat de wet eist dan wordt daar goed aan voldaan. Kleinere ondernemingen moet men de tijd gunnen zonder dat de grotere daarbij een trendsettende rol moeten vervullen. Zowel ten aanzien van het begrip welzijn als ten aanzien van het teveel reguleren in het bedrijf van buitenaf verkiest men van werkgeverszijde minder inmenging. Waarom zou men, als het overleg tussen de betrokkenen in een bedrijf goed is ineens het onderwerp arbeid en gezondheid moeten optuigen met zoveel nieuwe en andere structuren? Volgens het FME (Metalektro Profiel dec. 1982) lijken de partijen overigens bij het in werking treden van de eerste fase van de wet 'weer aardig terug op de grond'. De met veel bombarie aangekondigde wet zal in aanvang in het gemiddelde georganiseerde bedrijf meer weg hebben van de traditionele storm in een glas water dan van de aangekondigde wervelwind die de Nederlandse arbeidsverhoudingen omver gaat werpen.' Dat wordt in hetzelfde nummer bevestigd vanuit de praktijk: 'Wanneer de Veiligheidswet van 1934 correct is nageleefd en er sprake is van goed overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad, dan zal blijken dat de Arbowet veel minder ver gaat dan velen vrezen. De politieke geladenheid en de publiciteit rond de wet hebben er toe geleid dat de betekenis ver wordt overtrokken. Politici hebben de wet veelvuldig aangegrepen ter compensatie van de inkomensmatiging. We moeten de essentie van de wet daarom tot zijn juiste proporties terugbrengen.'

De overheid

De visie van de overheid op de Arbowet is anno 1984 moeilijk te peilen. In ieder geval mogen we niet alleen afgaan op de meningen van de achtereenvolgens bij de wet betrokken minister (Albeda) en staatssecretarissen (d'Ancona, Van Zeil en Kappeyne van de Coppello). Dat het er in korte tijd vier zijn geweest is natuurlijk niet zo gunstig geweest. Ofschoon, terugkijkend is er toch wel iets van een lijn te ontdekken. Ten aanzien van het begrip welzijn bijvoorbeeld zei Albeda tijdens de installatie van de Voorlopige Arboraad (Den Haag, 21 april 1980): 'Ik doel (...) op het zeer belangrijke feit dat — naast veiligheid en gezondheid — het welzijn in verband met het werk zeer nadrukkelijk onder de arbeidswetgeving is gebracht. In de loop der jaren zijn we er achter gekomen dat het menselijk welbevinden niet alleen wordt bepaald door de leefomstandigheden, de kwaliteit van het bestaan buiten de fabriekspoort of de kantoordeur. Welzijn is een ondeelbaar goed en de arbeidsomstandigheden hebben daarop een tenminste even zo grote invloed. Een nieuwe wet die de arbeidsomstandigheden beoogt te regelen zou dan ook een zeer ernstige leemte vertonen als daarin het element welzijn niet zeer nadrukkelijk was opgenomen.' En medio 1983 stond zijn laatste opvolgster, Kappeyne van de Coppello nog steeds min of meer op die stelling.

Kijken we echter verder naar de andere min of meer betrokken bewindslieden, naar het overheidsapparaat en naar de inmiddels veranderde politieke en economische situatie en verhoudingen dan is duidelijk dat waar Albeda nog min of meer de wind mee had, er windstilte heerste bij zijn opvolgers en er sprake is van een duidelijke tegenwind voor Kappeyne van de Coppello. De algemene bezuinigingsoperaties, de personeelskorting bij de overheid, de niet al te grote graagte van de in financiële nood verkerende lagere overheden en het algemene vooreerst op rendementsherstel gerichte klimaat dat het kabinet voorstaat hebben hun sporen achtergelaten. Medio 1983 was een door de sociaal-democraat Poppe aangevraagd spoeddebat in de Tweede Kamer nodig om van de verschillende partijen nog eens bevestigd te krijgen dat het begrip welzijn niet al te zeer zou worden aangevallen. Inmiddels is dat echter wel gebeurd. In eerste instantie kwam er een advies van de '*Commissie Deregulering* in verband met de economische ontwikkeling', ook wel de '*Commissie van der Grinten*' genoemd. Sinds 17 juni 1983 is dat advies bij de Tweede Kamer bekend: 'De commissie stemt in het algemeen in met uitgangspunten en opzet van de Arbowet. Zij heeft echter moeite met de in deze wet neergelegde opdracht aan de werkgever inzake de bevordering van het welzijn van de medewerkers, naast voorschriften inzake veiligheid en gezondheid en met de mogelijkheid dat de

Arbeidsinspectie daarover aanwijzingen geeft. Zij stelt voor om de artikelen 3 en verder van de Arbowet met het oog hierop te herformuleren. Het kabinet houdt een beslissing over het advies van de commissie aan in afwachting van een verdere toetsing van de Arbowet door de Commissie vermindering en vereenvoudiging van overheidsregels.' (Brief van Van Aardenne aan Tweede Kamer).

Het rapport van deze laatste commissie, kortweg naar haar voorzitter de '*Commissie-Geelhoed*' genoemd, is op 7 maart 1984 door de minister van Justitie, Korthals-Altes, aan de Tweede Kamer aangeboden.

Het karwei waarvoor de commissie zich geplaatst zag werd in twee fasen geklaard. In eerste instantie werden de uiteenlopende wetten die object waren van onderzoek door ambtelijke werkgroepen doorgelicht. In tweede instantie bepaalde de eigenlijke commissie Geelhoed dan een definitieve keus, waarbij af en toe duidelijk van de adviezen van de werkgroep werd afgeweken. In het eindrapport staan zowel de adviezen van de werkgroepen als van de commissie vermeld. Algemene doelstelling van de commissie was de 'regelverdichting' te verdunnen, zowel met het oog op een soepeler verhouding tussen overheid en private sector als met het oog op de handhaafbaarheid van de wet. En passant moet worden gemeld dat de commissie haar werk niet in isolement heeft gedaan: sleutelwoorden als heroverwegingsoperatie, decentralisatie en privatisering geven een indicatie van een meer algemene poging verandering te brengen in de relatie burger-staat. Specifieke oogmerken van de commissie waren het verminderen van de interne beleidslasten (lasten voor de overheid), de externe beleidslasten (lasten voor personen en instellingen als gevolg van overheidsbeleid) en het verhogen van de doelmatigheid van de overheid. De werkgroep die zich ten behoeve van de commissie Geelhoed met de arbeidsomstandighedenwet heeft bezig gehouden is een eind meegegaan met de commissie Deregulering (Van der Grinten) maar is in een aantal opzichten tot een meer genuanceerde afweging gekomen. Zo geeft volgens haar de raming van de institutionele lasten van de Arbowet zoals die door de commissie van der Grinten is gemaakt (440 à 800 gulden bruto per werknemer per jaar, wat neerkomt op tussen de 19 en 36 miljoen gulden) onvoldoende houvast. Als baten noemde de werkgroep: het afnemen van het aantal bedrijfsongevallen, beroepsziekten, arbeidsverzuim en -ongeschiktheid en het verbeteren van de kwaliteit van moeilijk bezetbare arbeidsplaatsen.

Daartegenover staan externe en interne beleidslasten die niet worden berekend maar wel worden aangeduid. Externe lasten vloeien voort uit:

- de beginselen zoals neergelegd in artikel 3
- de vergroting van de activiteiten van de Arbeidsinspectie, m.n. w.b. het geven van aanwijzingen, de beroepsmogelijkheden en landelijk en regionaal overleg

- de voorziene overlegstructuren op ondernemingsniveau (OR-commissie en haar contacten met de Arbeidsinspectie)
 - de verplichting tot het maken van jaarplan, jaarverslag etc.
 - de verruiming van het toepassingsgebied van de wet
- De interne beleidslasten worden vrij precies aangeduid: boven de 810 formatieplaatsen van het Directoraat-Generaal voor de Arbeid zouden er op den duur 205 bij moeten komen voor de Arbeidsinspectie.

Inhoudelijk is de werkgroep nogal afgeweken van de commissie Van der Grinten: stelde die voor om het begrip welzijn maar helemaal te schrappen, de werkgroep houdt het begrip welzijn juist voor een van de bestaansgronden van de wet. Ze had bovendien 'de stellige indruk dat de bezwaren tegen het welzijns-begrip gebaseerd zijn op onduidelijkheid over dit begrip, op een vrees voor ongecontroleerde uitbreiding ervan, op een te grote regelingsbevoegdheid van de Arbeidsinspectie en op de hoge externe beleidslasten.' (Rapport Deregulering etc. blz 169). De werkgroep stelde daarom voor het begrip welzijn te behouden maar de inhoud er van te beperken tot ergonomie, arbeids- en bedrijfskunde en de in dit artikel veelvuldig voorkomende redelijkheidsclausule werd nog wat vaker toegepast. Maar belangrijker is dat min of meer werd teruggekomen op het optimaliseringsbeginsel van de wet. Naast het vermijden van bijvoorbeeld kortcyclische arbeid werd ook het onderbreken van dergelijke arbeid als wetttekst voorgesteld, het aantal persoonlijke kenmerken van de werknemer waarmee rekening moet worden gehouden werd beperkt, het idee dat arbeid tot zelfontplooiing van de werknemer moet bijdragen werd geschrapt en het idee dat het werk een bijdrage moet leveren aan de vakbekwaamheid van de werknemer werd in het voorstel van de werkgroep vervangen door het 'handhaven' van het vakmanschap.

Interessant nog was de redenering waarmee de aanwijzing toch in de wet werd gehouden. Zij wijst er op dat de aanwijzing in verband met het welzijn uitdrukkelijk passief is gelaten, en omdat bij het ontbreken van een aanwijzingsbevoegdheid de conflicterende partijen op zichzelf moeten terugvallen, waardoor de externe beleidslasten aanzienlijk kunnen oplopen als gevolg van langdurig overleg, conflicten en verslechtering van het sociaal klimaat in de onderneming.' (Eindrapport Deregulering etc. blz 171).

De Commissie Geelhoed heeft de voorstellen van haar werkgroep uiteindelijk aanzienlijk aangescherpt. Dit gebeurde met name vanuit de vrees dat allerlei volgens de commissie 'vage' bepalingen en begrippen onderhevig zouden kunnen worden aan inflatie, d.w.z. van inhoud zouden kunnen vermeerderen, waardoor de externe kosten, zeker in tijden van economische tegenspoed, te hoog zouden kunnen oplopen.

Meegaand met de beperking in plaats van het schrappen van het begrip welzijn werd voorgesteld dit begrip alleen te noemen in de aanhef van artikel drie en het verder achterwege te laten en waar nodig te vervuilen voor een preciezer formulering.

Ten aanzien van dit belangrijke artikel ging de commissie overigens op drie plaatsen een stapje verder dan de werkgroep.

Het onderdeel van artikel drie waarin wordt voorgeschreven dat de arbeid geen nadelige gevolgen mag hebben op de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemer dient te vervallen wegens te vage formulering. De redelijkheidsclausule dient niet met 'tenzij' te beginnen maar met 'voorzover' omdat anders bewijslast bij de werkgever ligt. En tenslotte dient het onderdeel waarin gesproken wordt van zelfontplooiing en vermeerdering van (volgens de werkgroep handhaving van) vakbekwaamheid te vervallen. 'Dit onderdeel dient te vervallen gezien de te ambitieuze en onvoldoende bij de ondernemingspraktijk aansluitende elementen (zelfontplooiing, vermeerdering van vakbekwaamheid, werken volgens eigen inzicht, informatie over doel, resultaat en eisen van arbeid) die hierin opgenomen zijn. De door de werkgroep voorgestelde limitering (handhaving van vakbekwaamheid) acht de commissie onvoldoende.' (Eindrapport blz. 174).

Ook twee andere wijzigingsvoorstellen verdienen nog de aandacht. In de eerste plaats de beperking van uitvoeringsartikel 24 tot die onderwerpen, die inderdaad in dat artikel zijn genoemd, en het voorstel om de overheid ook op de wél genoemde artikelen terughoudend te laten optreden. En in de tweede plaats het voorstel om het overlegartikel 14, op grond waarvan Arbo-commissies kunnen worden ingesteld algemener en flexibeler te formuleren: 'Vooral lid 6, waarin staat dat de werkgever de instemming van de Arbo-commissie behoeft voor elk door hem voorgenomen besluit met betrekking tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid getuigt van een teveel aan centrale regelzucht. De preventieve overlegverplichting van het zesde lid dient vervangen te worden door een soepeler aanwijzing ter zake zoveel mogelijk met de Arbo-commissie overleg te voeren.' (Eindrapport blz. 175)

5 Ontwikkelingen in de praktijk

Op zich zelf lijkt het een logische ontwikkeling. Een wet, bedacht in een tijd van voorspoed en daarom enigszins luxueus opgezet, wordt wat vermagerd en versoberd om te kunnen voldoen in de huidige, meer kommervolle tijd. Wat in politiciis werd opgetuigd blijkt later economisch niet goed mogelijk.

Maar daarbij zijn er twee zaken die niet kloppen. Misschien is zelfs de stelling te verdedigen dat de wet zelf even te vroeg is gekomen en de correctie er op van de commissie Geelhoed even te laat. Er lijkt zelfs sprake van een paradox: *in dezelfde tijd dat de wet wordt versoberd nemen de activiteiten van werkgevers en werknemers in de zin van de oorspronkelijke doelstellingen van de wet toe.*

Nederland is natuurlijk lang een handelsland geweest en nog maar kort een industrieland. Uitzonderingen daargelaten kan niet worden gesproken van een overmaat van belangstelling voor arbeid, produktie en produktieorganisatie. Weerstanden tegen een mogelijk zeer ingrijpende wet als de Arbowet zijn dan ook niet verrassend. Maar op het ogenblik ziet het er naar uit dat nu die weerstand net zijn effecten lijkt te krijgen in invulling en uitvoering van de wet, er zich een belangrijke kentering in het bedrijfsleven heeft voltrokken. *Niet in het kader van de Arbowet maar in het kader van overlevingsstrategieën is het menselijk potentieel in de bedrijven weer opnieuw ontdekt* en staan veranderingen in de produktieorganisatie en verbeteringen in de kwaliteit van de arbeid ineens in het volle licht. En daarmee zijn we dan misschien nu echt toe aan de Arbowet. Het eerste dat al enige tijd geleden opviel was het afscheid door McKinsey van ver gaande centralisatie-ideeën. Daarnaast heeft ook een stroom boeken over succesvol ondernemen de Nederlandse markt overstroomd. Naast aloude adagio's (try it, do it, fix it) blijken ook delegatie van verantwoordelijkheden en bottom-up theorieën weer aan te slaan. Te onzent zijn in korte tijd een paar opmerkelijke ontwikkelingen te signaleren: het hartgrondige afscheid van hiërarchische organisatieprincipes en van de tayloristische verdeling en verkokering van arbeid door de managers en de bereidheid van werkgevers en werknemers om minstens in het kader van een overlevingsstrategie, maar ook in het kader van innovatie, met elkaar zaken te doen rond kwaliteit van de arbeid, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. In dit hoofdstuk behandelen we als voorbeelden daarvan de stichting Mans, het project Anders Werken en de pogingen vanuit de Industriebond om door middel van werknemersplannen de Arbowet in te vullen.

De werkgevers: de Stichting Mans

De doelstellingen van de in korte tijd bekend geworden stichting *Management Nieuwe Stijl* (Mans) hebben niet zozeer met arbeid te maken als wel met kwaliteitsbeheersing en beheersing van het produktieproces. Niet zonder trots halen de Nederlandse initiatiefnemers, waaronder FME-voorzitter Ter Hart, hun Amerikaanse leermeesters (Deming en Conway) aan: Deze verandering van bedrijfsorganisatie zal, als zij ruime toepassing vindt in de bedrijven in de westerse wereld, de derde golf betekenen van de industriële revolutie... die van kwaliteitsbeheersing en opvoering van de produktiviteit door, en met behulp van, het meewerken en meedenken van alle mensen in een onderneming.' (In nieuwe stijl op weg naar betere tijden, blz. 6.) Er wordt gerekend met een produktiviteitsstijging van maar liefst 15 procent per jaar, al was het maar om Japan en de Verenigde Staten bij te benen.

Het lijkt een wondermiddel. Maar de ingrediënten zijn vrij simpel. Sleutelwoord is het begrip 'imagering', d.w.z. het bedenken van het ideaalbeeld van de eigen onderneming. Is dat gereed, dan dient zich de Mans-methode aan om afwijkingen van dat beeld op te sporen. Het instrument daarbij is 'Total Statistical Quality Control', d.w.z. er worden (grafisch afgebeelde) statistische methoden gebruikt waarvoor op alle niveaus het materiaal geleverd wordt en die op elk niveau gebruikt kunnen worden om incidentele dan wel systeemfouten in het produktieproces te kunnen ontdekken en naar oorzaken te kunnen ontleden. Het idee daarachter is dat bijvoorbeeld werknemers veel meer van het produktieproces afweten dan het management en nu, met statische bewijzen/argumenten in de hand, verbeteringen kunnen voorstellen. Anderzijds wordt in de Mans-filosofie aangenomen dat 85 procent van de fouten systeemgebonden zijn en dus voor de verantwoordelijkheid van het management komen. Het management moet daarom zijn handelstraditie doorbreken en minstens een vijfde van zijn tijd steken in het meebewaken en het meepraten over de produktie zelf.

Hierbij is een kanttekening echter wel op zijn plaats. Het is zeker zo dat met Mans wordt beoogd eerst te investeren in tijd en mensen, dat werknemers en middenkader met behulp van statistisch materiaal hun ideeën beter en verder kunnen uitdragen en dat de afstand tussen management en werkvloer wordt verkleind. Maar dit alles gebeurt dan vooralsnog wel vooral in het kader van een meer rationele bedrijfsvoering oude stijl. Het gaat erom het produktieproces beter, liefst zelfs tot in de puntjes, te beheersen, de uitval door kwaliteitsgebreken (door Mans geschat op vier miljard per jaar) te minimaliseren etc. Een extra instrument om werknemers, maar dan wel groepsgewijs, voor het

produktieproces te motiveren is een deel van hun inkomen risico-dragend te laten worden. De kritisch geïnteresseerde kan zich niet aan de indruk onttrekken dat er ten dele een stap vooruit wordt gedaan, maar dat een aantal zaken nog moeten volgen. Vooralsnog lijkt er een tijdelijke verhoging van de motivatie mogelijk, maar het is de vraag of de vergroting van controle en beheersing, zij het dan op andere niveaus dan gebruikelijk, en de daarbij behorende in de praktijk vrij aanzienlijke verdichting van de arbeidstijd, kunnen rekenen op continuïteit zonder dat ook, zoals nu nog niet het geval is, de eigen doelstellingen van medewerkers ten aanzien van de arbeid een rol kunnen spelen in de door Mans bedachte toekomstige arbeidsorganisatie. Signalen voor die opvatting worden o.a. geleverd door de beperking van de scholing en training van werknemers tot het leren hanteren van statistische technieken en door de herhaling van de opvatting dat de vakbond in principe buiten de poort moet blijven en de ondernemingsraad, als ze goed functioneert, een belangrijke taak krijgt bij het goed laten functioneren van de ondernemingsorganisatie.' (Ter Hart, *Intermediair*, 2 maart 1984.)

De werkgevers: Anders Werken

Een wat meer vaderlandse en vooral bredere poging om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren is verbonden met het zogeheten project Anders Werken van de NCW. Deze werkgeversorganisatie timmert met dit project minder aan de weg maar het is om verschillende redenen minstens zo interessant. Bijvoorbeeld vanwege de grote betrokkenheid van een veel groter aantal ondernemers. De doelstellingen en het instrumentarium van het project zijn landelijk en regionaal in NCW-kringen en Studieclubs bediscussieerd door zo'n 750 ondernemers. Uiteindelijk is het ook ingebracht bij de commissie Wagner en ook terechtgekomen in de Nota Sociaal Beleid van NCW en VNO samen. Maar het project is ook interessant omdat de wisselwerking tussen theorie en praktijk die er door op gang werd gebracht beide, zowel theorie als praktijk, nieuw gewicht heeft gegeven. Inzicht daarin is te verkrijgen door het project, dat overigens nog steeds loopt, te volgen van het eerste begin in 1981. In de eerste discussienota 'Anders Werken' werd om te beginnen geconstateerd dat veel ondernemers zich er om allerlei begrijpelijke redenen toe beperkten tot het zo goed mogelijk beantwoorden aan concrete bepalingen en regels die bij wet of cao zijn voorgeschreven. Om de ban te doorbreken werden de leden twee hartige uitspraken voorgelegd. De eerste, van de hand van FME-voorzitter Ter Hart, was gericht tegen het te lang voortbestaan van verouderde hiërarchische

structuren in ondernemingen en de tweede, wellicht de belangrijkste, markeerde het afstandnemen van de aloude tayloristische principes van arbeidsdeling door de top van de christelijke werkgeversorganisatie, Van Eijkelenburg. Ter Hart meende (De Werkgever, 4 september 1980, ook in Anders Werken I): 'Wij moeten niet alleen innoveren op het terrein van produkten en productieprocessen, maar ook de interne samenwerkingsverbanden zijn aan vernieuwing toe. De organisatiestructuur van vele ondernemingen is nog van vóór de oorlog. Daarin lopen we vaak hopeloos achter. Ook ten opzichte van het buitenland. We hanteren nog steeds militaire hiërarchische structuren. Deze zijn uit de tijd. We moeten de interne organisaties aanpassen aan de moderne opvattingen. We moeten weten wat het doel is van de organisatie. Iemand die in dienst treedt bij een organisatie moet zich daarin kunnen vinden.' En Van Eijkelenburg hield, overigens al een half jaar eerder, zijn achterban voor: 'Wij beginnen ons meer en meer af te vragen of de grote mate van arbeidsdeling geen negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de arbeidsverhoudingen. Het plaatsen van mensen in te enge hokjes, het vergroten van de afstand tussen de leiding van een bedrijf en de werknemers hoeft bepaald niet te leiden tot hogere produktiviteit en efficiency. Zo'n aanpak kan even goed leiden tot een tekort aan slagvaardigheid. Een te vergaande arbeidsdeling heeft ook negatieve effecten, zoals vermindering van motivatie, gebrek aan voldoening in het werk alsmede hoge verzuim- en verloopcijfers...

Spreiding van bevoegdheden en echte delegatie van verantwoordelijkheden van de werkgevers behoeven niet in strijd te zijn met een goed en vlot lopend productieproces. Wij moeten trachten het werk zo te organiseren dat op ieder niveau de mensen echt iets te regelen hebben en daardoor zich meer verantwoordelijk kunnen voelen voor hun eigen werk en de gang van zaken in de onderneming. Zo kunnen medewerkers meedenkers worden. Naar mijn oordeel is dat ook nodig, wil de onderneming de juiste antwoorden geven op de problemen in de jaren tachtig' (Anders Werken). Op de keeper beschouwd werd door beide voorzitters duidelijker aangegeven wat niet meer moest dan hoe het dan wel moest. Het laatste zou duidelijker worden ingevuld door de daaropvolgende discussies in de NCW-kringen en de Studieclubs. Het waarom van het eerste was voor veel ondernemers al goed duidelijk:

- weinig oog voor de belangen van de onderneming;
- weinig zorg voor de kwaliteit en de kwantiteit van de productie;
- gebrek aan collegialiteit;
- dwarsbomen van de leiding;
- een slechte binding met het bedrijf waardoor mensen gemakkelijker verzuimen of weglopen;
- een gebrek aan werfkracht op de arbeidsmarkt waardoor vacatures

onvervuld blijven of steeds gebrekkig te bezetten zijn (Anders Werken I, blz. 13).

Laten we de bedrijfsinterne problematiek even liggen dan resteert de vooralsnog enige relatie tussen het bedrijf en de maatschappij, die via de arbeidsmarkt. Ondanks de toen (1981) toch ook al grote werkloosheid was de interesse hiervoor zeer terecht. In de nota werd gememoreerd dat in 1960 zo'n 60 procent van de schoolverlaters alleen basisonderwijs genoten had, terwijl dat percentage in 1980 tot 10 procent was gedaald. Bovendien werd er een groeiende discrepantie tussen vraag en aanbod van geschoold en ongeschoold werk geconstateerd. 'Voor de periode 1980-1990 wordt verwacht dat:

- de vraag naar personen met alleen lagere opleiding het aanbod met 250.000 zal overtreffen;
- het aanbod van personen met middelbaar en hogere opleiding de vraag met 400.000 zal overtreffen.'

De groep lager geschoolden was overigens op zichzelf ook al drastisch veranderd: de verhouding beroepsgerichte vakken versus algemene vorming was in de LTS tussen 1950 en 1970 veranderd van vier staat tot één naar één staat tot drie.

Vanzelfsprekend waren de eerste voorstellen in de discussienota niet hemelschokkend of zelfs nieuw: invoeren van werkoverleg, verandering in de stijl van leidinggeven, taakroulatie, taakverbreding, taakverrijking en het werken in semi-autonome produktgroepen. En al werd een militaire hiërarchie afgewezen, de introductie van Anders Werken was nog wel een beetje patronaal: 'Om een en ander goed aan te pakken zal de ondernemingsleiding goed moeten luisteren naar wat de medewerkers zelf vinden van de gang van zaken in hun afdeling en de onderneming. Als zij daardoor haar beslissingen laten beïnvloeden, zullen de medewerkers hun opvattingen en inbreng kunnen terugvinden in de manier waarop vernieuwingen worden ingevoerd. Zo ontstaat een basis van wederzijds vertrouwen, waarop allerlei vormen van anders werken kunnen worden gedijen.'

De discussie binnen het NCW en de daaraan vastgeknoopte analyse van De Sitter zijn van grote betekenis geweest. Eerst leek er een scheiding van geesten aanwezig. Een deel van de ondernemers meende dat Anders Werken niet vanuit een ethisch standpunt maar vanuit het oogpunt van rationele bedrijfsvoering moest worden ingevoerd. De eerste versie van Anders Werken beschouwden zij als niet veel meer dan een poging om de medezeggenschap van de werknemers te vergroten. Een meer fundamentele aanpak zou zijn het duidelijk vertalen van de ondernemersdoelstellingen naar alle niveaus. Dat betekent kortere communicatielijnen, plattere organisatie-structuren, het zoveel mogelijk terugbren-

gen van verantwoordelijkheden naar de bedrijfsafdelingen enz. Voor een ander deel van de NCW-leden bleek het centraal stellen van een nieuw mensbeeld echter wel fundamenteel. In de praktijkgevallen die naar voren werden gebracht werden beide stromingen aan elkaar gekoppeld. Voor sommigen is er sprake van een nevenschikking van sociale aspecten naast economische aspecten, voor anderen, waaronder de bij de discussie uitgenodigde hoogleraar De Sitter, stond enerzijds de verbondenheid van sociale en economische aspecten volstrekt vast maar was de taak van de onderneming daarbij een optimaal evenwicht tussen beide te vinden. Alle discussianten hadden behoefte aan meetmethoden voor de in- en terugverdieneffecten, al werd over het investeren in mens en organisatie met name door de ondernemer-inleiders vanuit hun praktijk heel makkelijk gedaan: 'Bij Anders Werken is het risico-element te vergelijken met andere normale investeringen. De ondernemer staat voor de taak Anders Werken in te voeren, tenzij van te voren duidelijk is dat in zijn situatie het voortbestaan van het bedrijf in gevaar zou komen. Anders Werken is vooral investeren in menselijke mogelijkheden en dat op zich is al een enorm winstpunt.'

Het voordeel van de inbreng vanuit de praktijk bleek in het tot standkomen van een opsomming van problemen en hun gevolgen. Beide samen geven zicht op betekenis van het loslaten van tayloristische principes voor de overlevingsstrategie van het bedrijfsleven. De in 1981 opgestelde rij van problemen kwam er in 1983 heel anders uit te zien: Zowel de mogelijkheid als de wil om bijvoorbeeld werknemers te compenseren voor de scheiding tussen denken en doen of hen te motiveren door middel van financiële prikkels is een financiële overlevingseconomie niet meer aanwezig.

En wordt ook in toenemende mate als zinloos ervaren omdat de problemen blijven:

- storingen in communicatie
- moeilijk te coördineren activiteiten
- demotivatie
- onderbenutting van menselijk potentieel
- een discrepantie tussen opleiding en functie-eisen

En ook de gevolgen kwamen op tafel:

- te lange doorlooptijden
- te lange levertijden
- te grote voorraden
- kwaliteits- en afstemmingsverliezen
- weerstanden tegen verandering
- vertraging in vernieuwing van produktiemethoden en van dienstverlening
- onvoldoende betrokkenheid van de werknemer

— gebrek aan service etc.

Daartegenover staan dan de doelstellingen die onontbeerlijk zijn in een overlevingsstrategie en die een gecombineerd antwoord op de ontwikkeling rond technologie, afzet- en arbeidsmarkt inhouden:

- hogere en constante kwaliteit van produkten
- kortere en preciezere levertijden
- snellere produktontwikkeling en differentiatie
- voldoende innovatievermogen
- een integrale organisatievernieuwing waarbij wat de werknemers betreft de scheiding tussen denken en doen moet worden hersteld, niet alleen door het teruggeven van regeltaken maar door het betrekken van de werknemers bij beslissingen op de hogere niveaus.

Technologie is er genoeg, investeringsbronnen voor een groeiend aantal ondernemingen ook en nu dus nog mens en organisatie. Of zoals Van de Kamp uit *Anders Werken I* citeert: Anders werken is geen panacee maar wel een noodzakelijke aanvulling.

De werknemers

Binnen de activiteiten van de werknemers tijdens de toestandkoming en het inwerking treden van de eerste fase van de Arbwet zijn *drie lijnen* aan te wijzen. Deze staan overigens niet haaks op elkaar maar geven alleen de breedte van de activiteiten weer. Achtereenvolgens komen zo aan de orde de meer praktische activiteiten van de FNV, de poging tot samenwerking met werkgevers vanuit gedeelde en eigen uitgangspunten van de Industriebond FNV en de activiteiten ter ondersteuning van het ontwikkelen van werknemersonderzoek en werknemersplannen in de afzonderlijke bedrijven.

In haar laatstverschenen beleidsnota '*Humanisering van de Arbeid*' heeft de FNV gekozen voor een aantal uitgangspunten waarvan een deel parallel loopt met die van de werkgevers en onderscheidt ze zich door een *groot aantal meer praktische wensen*. Parallel met die van de werkgevers is de visie van de FNV dat het bij humanisering van de arbeid altijd gaat om een afweging van belangen, d.w.z. van wat technisch en economisch mogelijk en sociaal aanvaardbaar is. En in het verlengde daarvan ligt het standpunt dat humanisering geen apart beleid moet zijn maar geïntegreerd moet worden in het hele ondernemingsbeleid, bijvoorbeeld ook in het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van investeringen. Een derde punt van overeenkomst met de visie van de werkgevers is het standpunt dat niet de overheid het primaat moet hebben ten aanzien van het toekomstig beleid, maar dat de sociale partners er eerst zelf uit moeten

zien te komen. De overheid wordt daarbij een vangnetfunctie toebedacht. Dit laatste kan de vakbeweging zich veroorloven omdat er volgens haar bij de Stichting van de Arbeid ruimte komt voor centrale onderhandelingen op het gebied van sociaal beleid, omdat er steeds meer mogelijkheden komen bij het afsluiten van cao's en omdat de vakbeweging een grote plaats toebedeeld heeft gekregen in de Arboraad. Is dat de ene kant van de zaak, aan de andere kant tracht de FNV het landelijk arbo-beleid niet te bevorderen door ideologische strijd maar door een zeer praktische verlanglijst aan werkgevers en met name toch de overheid te presenteren waarin op tal van veelal organisatorische en technische onderdelen van de arbeidsbescherming om nadere regelgeving wordt gevraagd, zoals ten aanzien van geluid, trillingen, chemische stoffen etc.

Naar de bedrijven, en met name naar de ondernemingsraden toe, is de FNV naar buiten gekomen met een reeks goedgedocumenteerde boeken over de Arbowet, over arbeidsbescherming en met checklisten die in de bedrijven kunnen worden gebruikt ter inventarisatie van de ongemakken. Niet in de laatste plaats dient de oprichting vermeld te worden van het FNV-centrum Ondersteuning Voor Ondernemingsraden en de poging van de FNV om deskundige leden bij het ondersteunen van andere werknemers in te schakelen. Ten aanzien van bestaande en nog te verkrijgen wetenschappelijke kennis verlangt de FNV dat er coördinatie plaats gaat vinden op het terrein van onderzoek en dat de toegankelijkheid van dit onderzoeksterrein voor de werknemers wordt vergroot.

Overigens vindt men in deze kringen niet dat de verwachtingen ten aanzien van de wet erg groot zouden zijn geweest: de Arbowet zal niet zorgen voor veranderingen in het heelal, zo drukt Bunt zich uit. Nu de eerste golf van informatie over de wet zelf zowat voorbij is moeten de ondernemingsraden nog gestructureerd leren omgaan met de hen aangereikte instrumenten. Net als bij de invoering van de wet op de ondernemingsraden is er na een vraag golf naar algemene informatie straks een veel gespreider vraag te verwachten op zeer uiteenlopende specifieke terreinen. Wat dat betreft worden de vroeger niet al te hoog gespannen verwachtingen nu opgevolgd door het rustige vertrouwen dat de trein in de beweging is gezet en door zal rijden. Ten aanzien van de werkgevers geeft de FNV een genuanceerd beeld. De werkelijkheid is veelvormiger dan wordt aangenomen, meent Bunt. Enerzijds zijn er natuurlijk weerstanden te verwachten vanuit de kringen waarin men passief of negatief de deregulering afwacht, anderzijds zijn er toch te veel werkgevers ook hard bezig geweest met de nadere invulling van de wet dat men onzeker zou hoeven zijn over resultaten.

Een *tweede lijn* van activiteiten heeft richting gekregen in o.a. de nota *'Herstelplan voor de Industrie'* van de *Industriebond FNV*. Volgens de bond is duurzaam herstel van de industriële sector mogelijk en

noodzakelijk. Teveel is volgens haar tot nog toe de nadruk gelegd op efficiëntie en lage kosten, en te weinig op slagvaardigheid en hoge kwaliteit. In dat kader wordt er daarom voor gepleit de 'aanpassingsstrategie' in het bedrijfsleven ter verruilen voor een offensieve 'opwaardeeringsstrategie' gericht op produktiemodernisering, meer research, een 'integrale vernieuwing van de bedrijfsorganisatie in samenhang met de sociale vernieuwing en een verhoging van het scholings- en functiepeil van de werknemers' (nota Herstel blz. 6) Uitdrukkelijk wordt daarbij gesteld dat voor het herstel de gemeenschappelijke inzet van alle betrokken partijen een wezenlijke voorwaarde is. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat er onderhandelingen tussen die partijen moeten worden gevoerd met als basis de erkenning van uiteenlopende doelstellingen en het inzicht dat ondanks dat er toch zaken kunnen worden gedaan: 'Een gemeenschappelijke inzet betekent geen gemeenschappelijkheid van doelstellingen. Onze doelstellingen, herstel van de werkgelegenheid en sociale vernieuwing, staan naast die van de werkgeversorganisaties, het herstel van de rendementen. Belangrijk is de constatering dat de wederzijdse doelstellingen elkaar niet behoeven uit te sluiten. Naar onze overtuiging is er in het overleg en in de onderhandelingen met de werkgeversorganisaties en de overheid op verschillende niveaus een industrieel herstelplan te vinden waarin herstel van de werkgelegenheid, verbetering van de kwaliteit van de arbeid en uitbreiding van de medezeggenschap samenlopen met vermindering van verlies of herstel van rendement.' (nota Herstel blz. 5).

Een samenvatting van de bondsvisie op de verbetering van de kwaliteit van de arbeid laat zien dat er een aantal elementen aan de orde worden gesteld die ook op de verlanglijstjes van de stichting Mans resp. het project Anders Werken zijn aan te treffen.

'Vooral op korte termijn, wanneer de volume-effecten van het industrieel herstel niet direct zichtbaar zijn, moet een belangrijke stap voorwaarts gemaakt kunnen worden in de verbetering van de kwaliteit van de arbeid en de uitbreiding van de medezeggenschap van de werknemers.

Bij de verbetering van de kwaliteit van de arbeid denken wij niet alleen aan een verbetering van arbeidsomstandigheden, maar vooral aan een verrijking van de functie-inhoud en een hogere kwalificatie van de werknemer. Voorwaarde daarvoor is de verbetering van de kwaliteit van de arbeidsorganisatie. De organisatiestructuren zullen platter moeten worden, er zal een herindeling moeten plaatsvinden tussen bestaande afdelingen waardoor de mogelijkheden tot verrijking van de functies aan de onderkant worden vergroot. De Industriebond FNV kiest met overtuiging vóór een moderne industriële arbeidsorganisatie met werkzekerheid voor alle werknemers, herstructurering van het werk gericht op rijkere functies en daarbij behorende kwalificaties, met

mogelijkheden tot roulatie van werknemers over de arbeidsplaatsen. In een dergelijk organisatie-model zullen overigens ook de slagvaardigheid en de flexibiliteit groter zijn met gunstige effecten voor de doorlooptijden, de voorraadomvang en de kwaliteit van het produkt.

Verbreiding van functies aan de onderkant van de bedrijfsorganisatie betekent ook verbreding van bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor de betrokken werknemers. Hiermee raken we een ander aspect van de sociale vernieuwing: de uitbreiding van de medezeggenschap van de werknemers.

Wij denken vooral aan de verbetering van de zeggenschap op midden- en lagere niveaus in het bedrijf, de verbetering van faciliteiten voor het vakbondswerk (met het oog op activiteiten in het kader van het herstelbeleid) en de versterking van de positie van de OR.'

De *derde lijn* in de vakbewegingsactiviteiten wordt getrokken door *het werknemersonderzoek*. Worden creativiteit en kennis van de werknemers binnen Mans en Anders Werken al min of meer herontdekt, ook op eigen initiatief, al of niet gesteund door de eigen vakorganisatie, zijn sinds de totstandkoming van de Arboret kaderleden in de bedrijven gestart met het zelf inventariseren van knelpunten in de kwaliteit van de arbeid en bezwarende arbeidsomstandigheden. In het rapport 'Bondswerk in het bedrijf en de kwaliteit van de arbeid' heeft Vreeman 24 van dergelijke onderzoeken beschreven. In 22 van de 24 gevallen werden ook duidelijke resultaten gehaald, terwijl in één bedrijf de werknemers van specifieke eisen of wensen af zagen omdat het directiebeleid ten aanzien van de arbeid in hun ogen voldoende op de problemen inspeelde. De veelheid van checklisten op het gebied van humanisering van de arbeid, gevaarlijke stoffen etc. maakt het waarschijnlijk dat het eigen werknemersonderzoek in de nabije toekomst aanzienlijk zal toenemen. De door Vreeman beschreven gevallen laten overigens zien welke drempels er hierbij voor werknemers kunnen liggen en hoe allengs de startposities en doelstellingen van de betrokken werknemers tijdens het onderzoek kunnen verschuiven. De basis van het onderzoek loopt nog al eens uiteen. Er zijn kadergroepen of ondernemingsraden die er nog niet in slagen het instrumentarium van de Arboret te hanteren en vooralsnog vastlopen in procedurekwesties. Een tweede probleem duikt op als het inherente gebrek aan kennis omtrent bijvoorbeeld onveiligheid of chemische stoffen leidt tot het uitbesteden van noodzakelijke activiteiten aan deskundigen, al of niet lid van de bond. Ofschoon resultaten soms niet uitblijven raakt de betrokken deskundige op den duur vaak in een isolement en vermindert de draagkracht van zijn op onderzoek gebaseerde voorstellen. Veel vaker komt het voor dat de kadergroep komt (soms door actuele gebeurtenissen zoals een ongeval) tot een concentratie op één concreet punt. Een vierde praktijk gaat uit van systematische

aanpak. D.w.z. dat werknemersproblemen planmatig in kaart worden gebracht, er een programma voor verbetering wordt opgesteld en dat daarin prioriteiten worden aangegeven.

In alle gevallen heeft het verrichten van eigen onderzoek en het opstellen van werknemersplannen een diepere betekenis dan de resultaten of verlangens zelf. Voorwaarde voor een werknemersonderzoek is dat de met de arbeidsdeling tot stand gebrachte opdeling van kennis bij de werknemers zelf wordt doorbroken. Een tweede kenmerkende voorwaarde bij dergelijk onderzoek is dat de kans op verzanden groot is als niet het kweken van interesse en het mobiliseren van collega's tot de mededoelstellingen van het onderzoek behoren. Kennisvermeerdering, het kweken van interesse en het mobiliseren van (kader)leden geven een basis voor meer dan alleen het verbeteren van arbeidsomstandigheden. In een aantal door Freeman beschreven gevallen onstond het inzicht bij de werknemers hoe het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid verbonden was met heel andere terreinen, en zelfs met de totale bedrijfsvoering. Vanzelfsprekend heeft de tayloristische organisatie en de gewenning aan het werk zelf bij veel werknemers het zicht weggenomen op het bestaan van andere mogelijkheden om het werk te organiseren, van taakroulatie, -verrijking enz. In een aantal gevallen gingen kaderleden zich interesseren voor de totale bedrijfsvoering (management, produktontwikkeling etc). Waar ook vraagstukken rond de werkgelegenheid bestonden werd in een aantal gevallen benadrukt dat, wil een bedrijf overeind blijven, men niet alleen in het personeel moet snijden uit oogpunt van kostenrationalisatie maar juist ook moet werken aan innovatie van produkt en produktieproces. Zo werd bij één bedrijf gepleit voor moderne, schone smeltovens, bij een ander voor verandering in het te oude ouderwetse tariefsysteem en werken de mensen bij weer een ander bedrijf tegenwoordig aan zelf ontworpen mallen.

In de praktijk bleek het management nogal verschillend te reageren en was er moeite voor nodig om de inventarisatie van problemen of, in een verder stadium, het van prioriteiten voorziene programma van wenselijke actie, op de onderhandelingstafel te krijgen. Veelal gebeurde dit uiteindelijk toch, eensdeels via de VGW-commissie van de betreffende onderneming, eensdeels via onderhandelingen tussen de directie en de bond (in de persoon van een districtsbestuurder). Daarbij gaat het meestal om een drietal zaken. In de eerste plaats om de hoogte van het eventuele budget voor verbetering van de kwaliteit van de arbeid. In de tweede plaats om de verbeteringen zelf en tenslotte, waar nodig, om de relatie tussen kwaliteit van de arbeid en de personeelsbezetting.

Opvallend bij de 24 beschreven bedrijven is dat in geen enkel geval door de werknemers werd teruggегреpen op, overigens wel aanwezige, cao-bepalingen en dat maar in enkele gevallen hulp was gezocht en/of verkregen van arbeidsinspectie of bedrijfsarts.

6 Het overleg binnen de onderneming

Het overleg binnen de onderneming kan beschouwd worden als machinekamer van de Arbowet. Het is de plaats waar ieders wensen, argumenten, normeringen en visies op tafel komen, en waar vervolgens, na overleg of onderhandeling, min of meer de prioriteitsstelling en budgettering van het arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming wordt vastgesteld. Het komt immers tegenwoordig bijna niet meer voor dat deze of gene partij, uitgerust met machtsbronnen zoals het budget, de informatie, de deskundigheid of een achterban, zonder overleg tot besluiten kan komen op het terrein van arbeid en gezondheid of, in het overleg, voor honderd procent bij het eigen standpunt kan blijven. Bij alle partijen bestaat inmiddels wel de overtuiging dat op straffe van veelal langdurige conflicten, ieder vanuit een eigen specifieke inbreng of naar eigen belang tot een compromis zal moeten zien te komen. Niet voor niets heeft ook de commissie Geelhoed de aanwijzingsbevoegdheid van de arbeidsinspectie gehandhaafd terwille van het vermijden van de kosten van langdurige onenigheid in een onderneming.

Een probleem daarbij is wel dat bijvoorbeeld de visie op de achtergronden van de relatie werk en gezondheid, of op de achtergronden van bijvoorbeeld ziekteverzuim, sterk uiteenloopt naar gelang de groepering waartoe iemand behoort. Ziekte wordt, zo is al in het eerste hoofdstuk gemeld, door de leiding voor het merendeel aan persoonlijke oorzaken toegeschreven terwijl op de werkvloer, en in het merendeel van de ondernemingsraden, juist de werkomstandigheden en het werk zelf als belangrijkste oorzaken worden gezien. Bij veel ondernemingen waar voor het eerst, in opdracht van directie, personeelszaken of op initiatief van bedrijfsarts, veiligheidskundige of ondernemingsraad een inventarisatie van knelpunten op het terrein van arbeid en gezondheid, veiligheid en/of welzijn wordt gemaakt zal de uitkomst van de inventarisatie verschillen naarmate men tot deze of gene groepering behoort en zal de appreciatie van de resultaten ook bij de andere partijen zeer uiteen kunnen lopen. De ervaringen vanuit de praktijk leren dat zoiets tot een cultuurschok aanleiding kan geven en tot grote verontwaardiging kan leiden. Voor veel bedrijven is dat normaal. En op termijn komt men er met overleg en onderhandeling wel uit. Maar bij vrijwel alle bedrijven gaat daar iets aan vooraf. En met name gaat het dan om vragen zoals wie bepaalt de agenda van het overleg (alleen arbeidsomstandigheden of veel meer), wie definieert de problemen en wie beïnvloedt de afweging van wat bijvoorbeeld onder de redelijkerwijsclausule van de wet valt en welke prioriteit er aan welk probleem moet worden gegeven. De in de managementliteratuur te vinden zienswijze dat een goede probleemdefi-

COMMISSIES VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN

	100-plus bedrijven	100-min bedrijven	deelnemende OR-en aan algemene OR- cursussen met ARBO op het programma
<u>Is er een commissie ?</u>			
Commissie	57 % (161)	12 % (12)	77 % (30)
Geen commissie	43 % (120)	88 % (85)	23 % (9)
TOTAAL =	100 % (281)	100 % (97)	100 % = (39)
<u>Naam van de commissie</u>			
Veiligheidscommissie	29 % (59 % OR-cie)	25 % (67 % OR-cie)	20 %
ARBO-commissie	27 % (98 % OR-cie)	17 % (50 % OR-cie)	23 %
VGW-commissie	25 % (95 % OR-cie)	17 % (50 % OR-cie)	34 %
Commissie Soc.Beleid	7 % (alle OR-cie)	17 % (alle OR-cie)	—
Anders	11 % (83 % OR-cie)	24 % (33 % OR-cie)	20 %
Onbekend	1 %	—	3 %
TOTAAL =	100 % = (161)(84 % OR-cie)	100 % = (12)(58 % OR-cie)	100 % (30)
<u>Commissie ingesteld door:</u>			
De OR	84 % (135) (76 % is vaste cie)	58 % (7) (43 % is vaste cie)	77 % (23)
Het bedrijf	16 % (26) (46 % is vaste cie)	42 % (5) (60 % is vaste cie)	23 % (7)
TOTAAL =	100 % (161)	100 % (12)	100 % (30)
<u>Vaste/ad hoc commissie ?</u>			
Vaste commissie	71 % (90 % is OR-cie)	50 % (50 % is OR-cie)	91 % (alle OR-cie)
Ad-hoc commissie	29 % (70 % is OR-cie)	50 % (67 % is OR-cie)	9 %
TOTAAL =	100 % = 161 (84 % is OR-cie)	100 % = 12 (58 % is OR-cie)	100 % = 23

Samenstelling commissies in 100-plus bedrijven.

Lid van Commissie	Comm.ingesteld door bedrijfsf.	Comm.ingesteld door OR
OR-leden	75 %	100 %
Vertegenw.van afdelingen	50 %	25 %
Vakbondskaderleden	0 %	5 %
Directie	46 %	12 %
P.Z.	35 %	24 %
Veiligheidskundige	31 %	20 %
B.G.D.	12 %	10 %
TOTAAL = 100 %	26	135

nitie al de halve oplossing is verliest aan helderheid als men onderscheidt welke groepering welk probleem oppikt. En om het nog problematischer te maken, ofschoon de posities van alle betrokkenen in het algemeen doorgaans vrij duidelijk zijn, in afzonderlijke gevallen is vaak geen sprake van een overeenkomstige eenduidigheid. Tegenover het merendeel van directies die problemen vaak persoonsgebonden achten staan ook veel directieleden die de tegenovergestelde visie aanhangen. Met name in het midden- en kleinbedrijf is de werkelijkheid waarschijnlijk zeer veelkleurig. Ook bij andere partijen in het geding zijn kleurschakeringen te ontwaren. Van Wingerden mag als voorzitter van de NVP van mening zijn dat de werknemers inmiddels zo veel participerende en representerende mogelijkheden hebben dat een personeelsfunctionaris geen intermediair tussen directie en werknemers meer hoeft te zijn, nogal veel van zijn collega's zullen, met onderschrijving van de visie van Van Wingerden, toch proberen die tussenpositie te handhaven. Ook ten aanzien van bedrijfsartsen en veiligheidskundigen is er voor de betrokkenen vaak een keuzemogelijkheid, zeker, zoals in het geval van de bedrijfsarts mogelijk is, de betrokkene niet in dienst van het bedrijf is. En los van alles zijn de posities, zoals al in het voorgaande bij de beschrijving van de praktische ontwikkelingen is gebleken, nogal veranderd ten opzichte van elkaar onder invloed van de economische crisis en de innovatie of overlevingsstrategieën van een deel van het bedrijfsleven. Niettemin blijft het in de discussies rond de praktijk van de wet van blijvend belang hoe het overleg wordt gevoerd en met name wie het voortouw kan nemen. Concreet spitst zich dat toe op bijvoorbeeld de samenstelling van de VGW-commissies.

Om achter het aantal VGW-commissies bij 100-plus en 100-min bedrijven te komen en hen te kunnen indelen naar samenstelling en behoefte aan verdere scholing op het gebied van arbeid en gezondheid heeft het GBIO medio 1983 een vijfthonderdtal grotere en een evengroot aantal kleinere ondernemingen geënquêteerd. Ofschoon de respons niet overweldigend was (281 resp. 97 ondernemingen) kon toch een indicatief beeld worden gegeven. De hier opgenomen GBIO-tabellen geven aan dat meer dan de helft van de grotere ondernemingen inmiddels beschikken over een VGW-commissie en dat er een vrij grote verscheidenheid is wat betreft samenstelling. In het algemeen nemen door de OR opgerichte commissies minder vaak mensen in hun commissies op van personeelszaken, en zijn bedrijfsartsen en veiligheidskundigen maar ook vertegenwoordigers van afdelingen minder vaak te vinden. Vanuit de directie bestaat kennelijk de behoefte om er zelf, naast de personeelsfunctionaris toch ook bij te zitten en vinden we ook aanzienlijk meer afdelingsvertegenwoordigers.

Deskundige diensten

Bij een beschouwing over taak en mogelijkheden van de hier bedoelde deskundigen in bedrijven is aan een zekere dubbelheid niet te ontkomen. Verreweg de meeste kleine en middelgrote bedrijven hebben géén of te weinig deskundigen in dienst. Een aantal van hen kan een beroep doen op hulpinstellingen in de eigen bedrijfstak en/of op bijvoorbeeld de centra voor personeelszaken maar dat blijft een minderheid. In de tweede plaats heeft de economische crisis niet nagelaten ook de taak en de taakvervulling van de deskundigen te beïnvloeden. Niet alleen produktie-afdelingen worden verkleind, opgeheven of gereorganiseerd, ook stafafdelingen zoals personeelszaken worden opnieuw geëvalueerd. En daar waar met minder mensen niet méér gedaan kan worden vallen er vanzelfsprekend gaten. Dat gebeurt zeker daar waar een aantal taken van stafafdelingen worden opgeheven en waar sluiting of reorganisatie een versterking van beheer — ten detrimente van ontwikkelingsactiviteiten veroorzaken. Ook het gebrek aan doorstroming, als gevolg van de economische crisis werkt weinig stimulerend: het minder komen en gaan van mensen met nieuwe ideeën, zowel bij staf als produktie-afdelingen, bevordert wel de rust maar niet de creativiteit.

Vaak zijn ook de nieuwkomers en buitenstaanders waardevol omdat ze verandering kunnen aanbrengen in historisch gegroeide en daardoor niet meer erkende problemen en te traditioneel geworden gedrag patronen. En tenslotte, minder grijpbaar maar daarom niet minder belangrijk en effectief, lijkt de economische crisis naast voor onrust bij weinigen ook voor apathie en berusting bij velen te hebben bezorgd.

Al met al is de uitgangspositie van de deskundigen niet altijd even makkelijk en zal een hernieuwing van de discussie over hun taken mogelijkheden niet kunnen uitblijven.

Personeelszaken

De eerste aandacht gaat daarbij uit naar de personeelsfunctionaris. Een probleem is dat de Arboret deze deskundige min of meer heeft overgeslagen. Anders dan de bedrijfsarts en de veiligheidskundige wordt hij in de wet niet genoemd. Mogelijk is als vanzelfsprekend aangenomen dat hij de laatste van de trits veiligheid, gezondheid en welzijn voor zijn rekening zou nemen. In een rede voor het congres 'Praktijk van het personeelswerk' (1981) noemt de directeur-generaal van de Arbeid ir. A. de Roos, dit een te simpele opvatting. Het begrip welzijn heeft in de

Arbowet (art. 3) een duidelijk beperkte betekenis gekregen waarbij vooral de eigen verantwoordelijkheid van de produktieafdelingen en bijvoorbeeld de rol van de ergonomie is vastgelegd. Wellicht zou het wenselijk zijn geweest als in de wet het kader van het sociaal beleid zo zou zijn geregeld dat zowel het onderwerp (Arbo) als de hier besproken personeelsfunctionaris er een goed geregelde plaats in hadden gevonden. Dit aanvankelijke voornemen van minister Boersma (1974) heeft echter de tegendruk niet overleefd. Een gevolg daarvan is wel dat bijvoorbeeld de beroepsvereniging van personeelsfunctionarissen vrij aarzelend staat tegenover de Arbowet en met name tegenover de hen daarbij toegedachte rol. En inderdaad hebben de bedrijfsarts en de veiligheidskundige, omdat hun taken wettelijk zijn geregeld en hen een zekere ontslagbescherming is toebedeeld, een vrij riant sprong op de personeelsfunctionaris. Zowel nu als straks is zijn positie enigszins vergelijkbaar met de vreemde en onbeschermd eend in de bijt. Dit klemmt temeer bij het verdwijnen of versoberen van het begrip welzijn in de wet. De vraag in hoeverre ook een vergelijking mogelijk is met het lelijke jonge eendje van Andersen, dat achteraf doorging voor zwaan, hangt volgens De Roos af van twee zaken: 'de kwaliteit van (zijn) dienst en de ruimte die ze daarvoor van het management krijgt.'

Hij en anderen maken daarbij een onderscheid tussen personeelsbeheer en personeelsbeleid, dat wil zeggen tussen een vrij passieve dan wel vrij actieve — er is natuurlijk sprake van een vage grens — opstelling en functie vervulling van een afdeling personeelszaken. Verstaan we onder het eerste niettemin betrekkelijk dynamische zaken als werving en selectie, sociale begeleiding, regelen van de arbeidsvoorwaarden etc. etc., het tweede heeft betrekking op het structureren van overleg, het formuleren van nieuw sociaal beleid en het verrichten van sociaal onderzoek. Jaarplan en jaarverslag bieden daarvoor de aanknopingspunten.

In een latere rede (mei 1983) heeft De Roos nog eens samengevat waarom hij van mening is dat juist de personeelsfunctionaris een centrale coördinatietaken bij in- en uitvoering van de Arbowet in ondernemingen zou moeten krijgen. De meest pragmatische is dat de personeelsfunctionaris de enige is met een brede ervaring op het gebied van sociaal beleid, terwijl daarnaast het evengrote feit ligt dat van de hierboven genoemde drie groepen deskundigen die van de personeelsfunctionarissen het grootst is. Een sterk punt is dat de personeelsfunctionaris zijn functie namens de werkgever uitoefent. En aangezien deze laatste uiteindelijk verantwoordelijk is voor het arbo-beleid lijkt het inderdaad een wat vrijblijvende figuur als de bedrijfsarts of de veiligheidskundige vanuit hun wat onafhankelijke positie naar ondernemer en ondernemingsraad de coördinatiefunctie op zich zou nemen. Overigens zou, met de

beschouwing van Viaene in het achterhoofd, een zekere ontslagbescherming bij een dergelijke coördinatie-functie misschien niet misstaan. Gezien de eerder genoemde weinig rooskleurige economische omgeving mag immers niet worden verwacht dat de coördinerende taken van de personeelsfunctionaris — het arbo-minded maken van het management, mogelijk het bijstaan van de ondernemingsraad en het bewaken van zowel de samenwerking als de inhoudelijke voortgang — nimmer tot een conflictueuze positie zouden kunnen leiden.

De bedrijfsarts

Het best geregeld is de positie van de bedrijfsarts. Dat is zo en dat was zo. Eigenlijk voegt de Arbowet inhoudelijk voor de bedrijfsarts weinig nieuwe dingen toe aan zijn al onder de Veiligheidswet geregelde takenpakket. Het enige echt belangrijke verschil is zijn positieverandering. Al of niet in dienst van de werkgever moet de bedrijfsarts in de toekomst werkgever en ondernemingsraad in gelijke mate bedienen. Ongetwijfeld betekent zijn positieverandering ook een intensivering van de wisselwerking tussen zijn activiteiten en rapporten en de beraadslagingen in en behoeften van de ondernemingsraad. Het is te verwachten dat dit inhoudelijk geen verandering maar mogelijk wel een verschuiving in zijn activiteiten teweeg kan brengen. Naast het beantwoorden van concrete vragen op grond van door anderen (leiding dan wel ondernemingsraad) gepleegde inventarisaties van knelpunten valt ook een groter accent te verwachten op preventief onderzoek en op het reïntegreren of herplaatsen van min of meer gehandicapte werknemers. Daar bovenuit stijgt misschien echter het meer structurele belang van het leren omgaan met een vertegenwoordiging van de werknemers en met name het aanleren en, op den duur, ook regelen van een eigen rol temidden van de onderhandelingsituaties en onderhandelingspatronen die zich tussen bedrijfsleiding en ondernemingsraad hebben ontwikkeld of nog zullen groeien. Kijkt men in dit opzicht nog eens naar de wettekst dan valt waar te nemen dat er enigszins sprake is van het hinken op twee gedachten. Enerzijds is in de tekst en in de discussies over de invulling van de wet van veel kanten de samenwerking tussen werkgever en werknemers voorop gesteld, anderzijds is er, hoewel zeker niet naadloos, sprake van een aansluiting op de Wet op de Ondernemingsraden waarin juist de verzelfstandiging van de werknemersvertegenwoordiging werd onderstreept. Of in een bedrijf, of in het bedrijfsleven in het algemeen, gekozen zal worden voor samenwerking van begin af aan, of van een eerst gescheiden opmarcheren met onderhandelingen tussen werkgever en werknemers aan bijvoorbeeld het eind van ieders gedachtenvorming over

een eventueel probleem of een inventarisatie van knelpunten ligt voor een groot deel buiten de invloedssfeer van de bedrijfsarts. Op dit punt zou het belangrijk kunnen zijn dat de ervaringen van het functioneren van bedrijfsartsten in het kader van de Arbowet worden opgetekend en weer aan anderen worden doorgegeven. Is de verscheidenheid van pogingen om tot verbetering te komen op zichzelf heel nuttig, het ontbreken van een goede koppeling van opgedane ervaring met een beleidsmatige discussie op enigszins centraal niveau kan aanleiding geven tot onnodige vertraging. Overigens is er bij bedrijfsgezondheidsdiensten een goede eerste aanzet tot professionalisering tot stand gebracht. Dit betreft niet alleen de organisatie en het takenpakket, maar ook de wijze van werken en de prijsstelling. Achtergrond hiervan is het groeiend geregeld overleg tussen BGD-en op directieniveau. Ten aanzien van gezamenlijke diensten bestaan nu duidelijke wensen ten aanzien van de grootte, het aantal disciplines dat er bij betrokken moet worden, ideeën omtrent de noodzaak om uit te groeien tot een regionaal en categoriaal-coördinerende instantie enz. enz. Ook de ideeën van bijvoorbeeld Van Collenburg, omtrent een grotere klantgerichtheid en een zakelijke prijsstelling lijken aan te slaan. Daarbij gaat het om het aanbieden van een goed basispakket van dienstverlening waarvan de kwaliteit gegarandeerd is. Al naar gelang de problematiek waarmee een bedrijf of een branche te maken heeft moet een BGD in staat zijn daarboven voor economisch goed berekende en vergelijkbare prijzen extra onderzoeken (zoals werkplekonderzoek) te verrichten of de dienstverlening uit te breiden. Daar hoort natuurlijk bij dat de dienstverlening en met name de informatieverwerking binnen de verschillende soorten bedrijfsgezondheidszorg zo gestandaardiseerd worden dat ook inhoudelijke vergelijking en uitwisseling van gegevens zo zinvol mogelijk wordt. Op basis daarvan zou ooit ook een goede sociaal-medische signalering van knelpunten rond bepaalde beroepen of beroepsziekten of branches mogelijk worden.

De veiligheidskundige

De veiligheidskundigen vormen tenslotte de kleinste maar niet minst belangrijke groep. Een vooruitgang was dat de komst van de Arbowet aanleiding heeft gegeven tot discussie over een bijstelling van hun takenpakket, waarvan het resultaat in de wet is vastgesteld. Ofschoon het betreffende artikel nog niet in werking is getreden is het natuurlijk wel enigszins richtinggevend voor de vormgeving van taak en positie van de betrokken deskundigen. Over de feitelijke ontwikkelingen valt nog niet zoveel te zeggen. De Roos meent bijvoorbeeld terecht dat de

veiligheidskundige een belangrijke taak kan krijgen bij de invulling van artikel zes (onderricht, voorlichting) en artikel 10 (jaarverslag). Deze artikelen zijn echter niet 'meegenomen' in de eerste fase a van de Arbowet en zullen, zelfs als ze in de daaropvolgende fase b wel van kracht worden, nog wel geruime tijd inhoudelijk in discussie blijven. Er komt overigens van de Arboraad een advies over het aanwijzingsbeleid (welke bedrijven worden verplicht zich van bedrijfsveiligheids- en gezondheidszorg te voorzien), de uitwerking van de taakomschrijving van beide disciplines en over de eisen die aan veiligheidsdeskundige en bedrijfsgezondheidsdiensten moeten worden gesteld. De voorzitter van de Arboraad, W. Spit, die daarvan gewag heeft gemaakt bij de uitreiking van het 150e Hogere Veiligheidskunde-diploma heeft alvast een voorproef gegeven van de toekomstige wijze van werken. De beperking die deskundigen in het bedrijf krijgen opgelegd is dat hen wel een oordeel wordt gevraagd en er van hen advies wordt verwacht, maar dat het overleg daarover en met name de besluitvorming in handen moeten blijven van het management als eerst verantwoordelijke en onderwerp horen te zijn van het overleg tussen leiding en werknemers. 'Daar waar partijen met elkaar iets tot stand moeten brengen is de mogelijkheid dat men met elkaar van mening verschilt over de realisering van dat gemeenschappelijke doel niet denkbeeldig. Belangrijk in een dergelijke situatie is dat de problematiek dan zodanig doorzichtig is gemaakt dat men op basis van argumenten, en dus op zinvolle wijze, beraadslaagt. Het aandragen van zo volledig mogelijke informatie, waaronder begrepen een zo helder mogelijk beeld van grootte en aard van het risico, de alternatieven ter beheersing van de problematiek, de diverse voors en tegens daarvan etcetera, dat alles is een wezenlijke taak ook voor de veiligheidskundige.

Het is ook in het belang van de samenwerkingsgedachte, welke fundamenteel in de Arbowet is verankerd. De veiligheidskundige moet zijn taak, en dus die van het geven van zijn — gewogen — advies in onafhankelijkheid kunnen uitvoeren, zonder daarbij werkgever, werknemers of anderen naar de ogen hoeven te kijken.

Dat die positie op zijn beurt de kwaliteit van de expertise zal bevorderen en dat er ook een stimulerende kracht van zal uitgaan op de ontwikkeling van de deskundigheid in het algemeen lijkt mij waarschijnlijk.'

7 Keuzes bij arbeids- en technologiebeleid

Tot nog toe hebben we ons geconcentreerd op de arbeidsomstandighedenwet. Hoeveel er ook al is gedaan, voorlopig verkeren we in de eerste fase van uitvoering. Werkgevers, werknemers en overheid zijn bezig te wennen aan een gedeeltelijk nieuwe praktijk. Maar de weg die al begaan is is korter dan die nog komen moet.

Vast lijkt wel te staan dat zowel vanuit werkgevers- als uit werknemerskringen het inzicht naar buiten wordt gebracht dat modernisering van de arbeidsorganisatie een belangrijke basis is voor een verder nog open toekomst. Zowel op centraal niveau als binnen de afzonderlijke ondernemingen zal die modernisering de komende jaren uitvoerig aan de orde komen. Soms op basis van gemeenschappelijke uitgangspunten, soms vanuit heel verschillende visies.

Hoe dan ook, verwacht mag worden dat de komende discussies niet alleen de arbeidsomstandighedenwet zullen omvatten, maar dat er vaak sprake zal zijn van een afweging van de doelstellingen van de Arbowet tegen andere doelstellingen zoals arbeidstijdverkorting, het bestrijden van de werkloosheid en het invoeren en toepassen van nieuwe technologieën. Met name dit laatste is van belang. De noodzaak tot innovatie en de ontsluitbare opkomst van nieuwe technologieën zullen hun uitwerking op arbeid, arbeidsorganisatie en de invulling van de arbeidsomstandighedenwet niet kunnen missen. De belangrijkste vraag daarbij is of die invloed onzichtbaar zal blijven of juist expliciet naar voren kan of zal worden gemaakt en er duidelijke keuzes worden gemaakt dan wel de mogelijkheden daartoe zullen worden geschapen.

Het invoeren van nieuwe technologie, met name van automatisering, kan leiden tot uitstoot van arbeid (even afgezien van de vraag of dan elders weer nieuwe werkgelegenheid kan worden geschapen). Geen van de betrokken partijen voorziet een terugkeer naar volledige werkgelegenheid. Een keuze is dan hoe die uitstoot verloopt. Bijvoorbeeld via arbeidstijdverkorting of via grotere werkloosheid. Een tweede keuze is ok wie verder nog mee kan blijven doen in het bedrijfsleven. Het lijkt makkelijker om vooral jonge werknemers vertrouwd te maken met de toepassing van nieuwe technologieën. Maar op zichzelf zou technische innovatie ook gepaard kunnen gaan met bijscholing van alle groepen werknemers.

Een daarmee samenhangende vraag is hoe de technologie zal worden toegepast en welke doelstellingen daarmee worden beoogd. Economisch herstel staat daarbij hoog op de prioriteitenlijst. Maar zowel het project Anders Werken, als de Beleidsnota van de Industriebond en het rapport

van de Commissie Zegveld wijzen op de relatie ervan met en de mogelijkheden voor de factor arbeid. Het is geen nieuws meer dat automatisering niet alleen de flexibiliteit van een onderneming kan vergroten maar ook zelf flexibel kan worden toegepast. Met het toepassen van nieuwe technologie kan de afstand tussen denken en doen worden vergroot, kan de arbeidsdeling toenemen. Maar dat is allerm minst een wet van Meden en Perzen. De stichting Mans bijvoorbeeld maakt gebruik van nieuwe technologie om de mensen op de vloer een basis te geven om beargumenteerd met voorstellen voor wijziging of verbetering van produktie te komen.

In een aantal ondernemingen is het in de praktijk mogelijk gebleken om de organisatie meer horizontaal op te zetten. Met andere woorden, met de opkomst van nieuwe technologie kan veel worden weggenomen, maar kan ook veel worden teruggegeven. De ideeën die nu van verschillende zijden worden gelanceerd over de nevenschikking van sociale, technische en economische doelstellingen ten aanzien van innovatie maken een sociaal georiënteerd technologiebeleid mogelijk. Of dat er zal komen hangt af van de mate waarin de betrokken partijen in staat zijn hun ideeën in praktische keuzemogelijkheden om te zetten. En van de mate waarin door het vroegtijdig ter tafel brengen van de verschillende doelstellingen en mogelijkheden succesvolle afspraken kunnen worden gemaakt.

Publikaties Stichting CCOZ

Brochurereeks

Rekenregels; handleiding voor het berekenen van enkele ziekteverzuimcijfers, R. Prins en J.J.Chr. Verhulst, januari 1978, 24 blz., ad f 4,25.

Humanisering van de arbeid en ziekteverzuim; rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van buitengewoon hoogleraar in de arbeids- en organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit te Leiden op 16 maart 1979, J.T. Allegro, 30 blz., ad f 4,—.

Ziekteverzuimregistratie als sociaal beleidsinstrument; enkele inhoudelijke en praktische opmerkingen, R. Prins en A.S. Velthuysen, 16 blz., ad f 4,— (overdruk uit Mens & Onderneming 33 (1979), nr. 3 (mei/juni)).

Ziekteverzuimbeleid in de praktijk; M. van Putten, N. Steinweg en V.Chr. Vrooland, april 1982, 128 blz., ad f 21,—.

Forumreeks

Het ontbrekende alternatief; een onderzoek naar de persoons- en funktiekenmerken van WAO-toetreders, H.J. Kruidenier, maart 1980, 48 blz., ad f 9,—.

Bedrijfsgeneeskunde; de rol van de bedrijfsgeneeskunde en de bedrijfsgeneeskundige bij de beheersing en begeleiding van ziekteverzuim, R. Holthuis, oktober 1980, 67 blz., ad f 9,—.

Verzekeringsgeneeskunde; over de rol van de sociale verzekeringsgeneeskunde en de verzekeringsgeneeskundige bij de beheersing en de begeleiding van de verzuimende verzekerde, R. Holthuis, oktober 1980, 55 blz., ad f 9,—.

WAO en werkgelegenheid; een discussie over een recente schatting van de 'verborgen werkloosheid' in de WAO, A.C. Hunfeld e.a., oktober 1980, 67 blz., ad f 6,50.

Arbeidsverzuim in internationaal perspectief; enkele kanttekeningen bij buitenlandse verzuimcijfers, R.Prins, juni 1981, 28 blz., ad f 5,—.

Arbeidsomstandighedenwet; een toelichting op ontstaan en beleidsperspektieven van de wet, V. Chr. Vrooland, augustus 1981, 83 blz. (uitverkocht).

Ziekteverzuim en conjunctuur; een beschouwing naar aanleiding van de daling van de ziekteverzuim, H.J. Kruidenier, augustus 1981, 28 blz., ad f 5,—.

Ziekteverzuim 1977-1980; enkele cijfers uit het registratiesysteem van de stichting CCOZ, H.J. Kruidenier, januari 1982, 42 blz., ad f 8,—.

Wetenschappelijke rapporten

Evaluatie subsidieregeling arbeidsplaatsverbetering 1977; eindrapport, R.J. Fortuin, T. van Keimpema en D. Wijnen, augustus 1980, 50 blz., uitgave van het Minister van Sociale Zaken, ad f 5,—.

Ziekteverzuim: informatie en beleid; een evaluatie van bruikbaarheid en gebruik van een ziekteverzuimregistratiesysteem, R. Prins, december 1980, 134 blz., ad f 19,50.

Werk en gezondheid; over ziekteverzuim en humanisering van de arbeid; V.Chr. Vrooland (red.), Uitgeverij Samsom, Alpen aan de Rijn/Brussel, april 1982, 318 blz., ad f 42,50 (ook verkrijgbaar in de boekhandel).

Handwijzer arbeidsomstandigheden; een arbeidsgeneeskundig literatuuronderzoek, T. van Keimpema en R.J. Fortuin, juli 1982, 55 blz., ad f 10,—.

Ongevallenregistratie en informatiegebruik; ontwikkelingen en ervaringen met betrekking tot arbeidsongevallenstatistiek in Nederland, West-Duitsland en de USA, L. Geurts en R. Prins, september 1982, 101 blz., ad f 15,—.

Internationaal vergelijkend onderzoek ziekteverzuim; deel 1: verzekeringstechnische en arbeidsrechtelijke aspecten van het ziekteverzuim in West-Duitsland, België en Nederland, R. Prins en S. Andriessen, april 1983, 76 blz., ad f 12,50.

Arbeidsproductiviteit en ziekteverzuim; een secundaire analyse in het kader van het model belasting-belastbaarheid, J.J.M. Besseling, augustus 1983, 84 blz., ad f 13,25.

Ziekteverzuim en werkeloosheid; een analyse op macro-niveau over de periode 1965-1982, H.J. Kruidenier, oktober 1983, 52 blz., ad f 10,75.

Sociaalmedische begeleiding bij ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeringen; een internationale verkenning, S. Andriessen, R. Holthuis en R. Prins, november 1983, 104 blz., uitgave van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ad f 10,— (exkl. verzendkosten).

Het ziekteverzuim in de jaren zeventig: risicogroepen en trends, T.P.V. Bakker en H.J. Kruidenier, februari 1984, 84 blz., ad f 13,25.

Publikaties in het kader van de advies- en onderzoeksprojecten Werk en Gezondheid van de CCOZ

Project Werk en Gezondheid bij Sigma Coatings B.V.; deelrapport 1, W. Masselink, C.G. Zandvliet en F.J.H. van der Leeuw, maart 1982, 84 blz., ad f 13,75.

Project Werk, Welzijn en Gezondheid bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat; deelrapport 1, H.H.W. den Hartog en R.J. van Amstel, september 1982, 84 blz., ad f 13,75.

Project Werk en Gezondheid bij Sigma Coatings B.V.; deelrapport 2, W. Masselink, C.G. Zandvliet en F.J.H. van der Leeuw, januari 1983, 98 blz., ad f 13,75.

Project Werk, Welzijn en Gezondheid bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat; deelrapport 2, H.H.W. den Hartog en R.J. van Amstel, februari 1984, 112 blz., ad f 15,75.

Algemene voortgangsrapportage van de Advies- en Onderzoeksprojecten Werk en Gezondheid, B.G.M. Ris, februari 1984, 92 blz., ad f 15,25.

Jaarlijkse uitgaven

Inventarisatie 1983; over lopend en recent afgesloten onderzoek op het terrein van werk, ziekte en gezondheid, J. Nouws en P.G. Willemsen, september 1983, 180 blz., ad f 21,50.

(Inventarisatie 1980, 1981 en 1982 zijn nog verkrijgbaar, ad f 15,—).

Kwantitatief ziekteverzuimonderzoek; literatuuroverzicht, P.G. Willemsen, januari 1984, 25 blz., ad f 7,50 (ook opgenomen in Inventarisatie 1983).