

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

R08-398 | 031.12444/01.01

De RI&E in kleine bedrijven

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid door TNO Kwali-
teit van Leven,

Business Unit Arbeid.

Datum 25 april 2008

Auteurs Jan Michiel Meeuwsen
Tanja de Jong
Jan Harmen Kwantes
Kristin ten Have

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Onderzoeksvragen.....	5
Methoden	5
Resultaten	6
De feitelijke naleving van de RI&E-verplichting	6
Kennis	6
1 Inleiding	13
1.1 Aanleiding en doelstelling	13
1.2 Het wettelijke kader van de RI&E	14
1.3 Onderzoeksvragen	15
1.4 Leeswijzer.....	15
2 Methoden	17
2.1 Gegevensverzameling bestaand onderzoek	17
2.2 Expertbijeenkomsten	18
2.3 Focusgroepen met ondernemers	18
3 Naleving RI&E-verplichting	21
3.1 Naleving van de RI&E-verplichting over de jaren 2004-2006	21
3.2 Naleving van de RI&E-verplichting: uitsplitsing naar grootteklasse en sector	24
3.3 Naleving RI&E-verplichting vergeleken met andere EU-landen	27
3.4 Naleving RI&E-verplichting vergeleken met naleving andere arboverplichtingen	29
3.5 Conclusie	30
4 Kennis	33
4.1 Bekendheid met en duidelijkheid van RI&E-verplichting.....	33
4.2 Arbozorg in de praktijk.....	35
4.3 Eerdere beleidsinspanningen	36
4.4 Verbetermogelijkheden.....	37
4.5 Conclusie en discussiepunten	39
5 Kosten en baten	41
5.1 Ervaren kosten en baten.....	41
5.2 Het huidige beleid.....	44
5.3 Verbetermogelijkheden.....	45
5.4 Conclusie en discussiepunten	47
6 Acceptatie en normgetrouwheid	49
6.1 Acceptatie en normgetrouwheid ten aanzien van de RI&E	49
6.2 Verbetermogelijkheden.....	52
6.3 Conclusie en discussiepunten	54
7 Informele controle	57
7.1 Informele controle.....	57
7.2 Formele controle versus informele controle	66
7.3 Verbetermogelijkheden.....	66
7.4 Conclusie en discussiepunten	67

8	Dominante en alternatieve beleidsroutes	71
8.1	De dominante beleidsroute van de overheid	71
8.2	Waardering en bereik van branchediensverlening	71
8.3	Zelfsturend vermogen van een branche	72
8.4	Twee sectoren kort belicht	74
8.5	Dominante en alternatieve beleidsroutes	76
8.6	Conclusie en discussiepunten	78
	Literatuur	81
	Websites 2007	84
	Persberichten	84
A	Gebruikte bronnen	85
B	Onderzoeksmethoden	87
C	Naleving RI&E-verplichting WEA en AI-monitor	89
D	Tabellen: motieven naleving RI&E-verplichting, arbobeleid en perceptie rol brancheorganisatie.....	91
E	Brancheorganisaties en informatie verstrekking arbo	103

Samenvatting

Onderzoeksvragen

Vanaf 1994 zijn Nederlandse ondernemingen met personeel verplicht een RI&E uit te voeren. De RI&E dient gebruikt te worden voor de inrichting van een beleid om de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming te verbeteren en om daarmee tevens gesignaleerde risico's te voorkomen, te elimineren of te beheersen. Hoewel veel bedrijven in Nederland een RI&E hebben uitgevoerd, zeker de grote bedrijven, blijkt dat veel kleine bedrijven (met 5-9 werknemers) en vooral zeer kleine bedrijven (met 1-4 werknemers) deze verplichting niet naleven: 58% van de zeer kleine bedrijven en 47% van de kleine bedrijven heeft geen RI&E.

De doelstelling van dit onderzoek was inzicht bieden in hoe de spontane naleving van de RI&E-verplichting door kleine bedrijven in Nederland kan worden bevorderd. Dit inzicht diende te leiden tot concrete bouwstenen voor het opstellen van toekomstig beleid ter zake.

De vragen die in dit onderzoek centraal stonden, betroffen de kennis bij kleine bedrijven van de RI&E, de door kleine ondernemers waargenomen kosten en baten van de RI&E, de mate waarin de RI&E wordt geaccepteerd en in verband daarmee de normgetrouwheid van kleine ondernemers, en de door derden uitgeoefende informele controle op het uitvoeren van een RI&E.

De handhaving door de Arbeidsinspectie (dus de 'formele controle') op de verplichting een RI&E te voeren maakte geen deel uit van dit onderzoek.

Methoden

In het onderzoek werden drie onderzoeksactiviteiten onderscheiden, namelijk:

1. data-analyse en literatuurstudie;
2. bijeenkomsten met experts;
3. focusgroepen met ondernemers.

Bij de data-analyse zijn gegevens betrokken van de monitor 'Arbo in bedrijf' van de Arbeidsinspectie (hierna genoemd AI-monitor), een grootschalig onderzoek uitgevoerd door de Arbeidsinspectie bij een representatieve steekproef van Nederlandse bedrijven en de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (hierna genoemd WEA), een grootschalige, in opdracht van SZW, uitgevoerde enquête onder werkgevers.

Naast bovengenoemde bronnen, is gebruik gemaakt van onderzoeksrapporten en beleidsstudies (inclusief casestudies), evaluatiestudies van producten en diensten en informatie van websites. Getracht is zoveel mogelijk gebruik te maken van recente literatuur (na het jaar 2000).

In november 2007 zijn twee bijeenkomsten georganiseerd met experts die veel te maken hebben met kleine ondernemers, onder wie vertegenwoordigers van brancheorganisaties, ondernemersverenigingen, arbodiensten en de brandweer.

Eind november/begin december 2007 zijn twee avondbijeenkomsten georganiseerd met ondernemers van kleine bedrijven, om van henzelf te horen hoe zij tegenover de RI&E-verplichting staan.

Resultaten

De feitelijke naleving van de RI&E-verplichting

Tussen 2004 en 2006 zijn er nagenoeg geen veranderingen waar te nemen in de naleving van de RI&E-verplichting. Het nalevingspercentage schommelt volgens de AI-monitor rond de 50% over de jaren 2004, 2005 en 2006. In 2006 had 51% van de bedrijven een RI&E. Naarmate bedrijven groter zijn, is de kans op het hebben van een RI&E groter. Volgens de AI-monitor had 47% van de bedrijven met 1-4 werknemers en 53% van de bedrijven met 5-9 werknemers een RI&E in 2006. Van de bedrijven met 100 en meer werknemers had 97% een RI&E. Kleine bedrijven binnen de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen, Bouw en nutsbedrijven en Industrie kennen een relatief hoge naleving van de RI&E-verplichting. De sectoren Horeca en Reparatie en handel kennen een relatief lage naleving. Vergeleken met andere verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet, zoals verplichtingen met betrekking tot de bedrijfs-hulpverlening, is de naleving van de RI&E-verplichting relatief laag. Grotere bedrijven laten op alle verplichtingen een betere naleving zien dan kleine bedrijven.

Van de bedrijven met een RI&E had 79% van de bedrijven in 2006 een plan van aanpak opgesteld (AI-monitor). Grotere bedrijven hebben naar verhouding vaker een plan van aanpak opgesteld dan kleinere bedrijven. Bedrijven in de sector Horeca beschikken het minst vaak over een plan van aanpak.

Kennis

Wat weet men in kleine bedrijven van de RI&E-regelgeving? Is deze duidelijk? Is dat meer of minder het geval dan van andere onderwerpen op arbo-, respectievelijk overig sociaal terrein?

Wat betreft de kennis over de RI&E regelgeving bij kleine bedrijven, concluderen we het volgende:

Bekendheid met RI&E-verplichting

- Gegevens uit de WEA wijzen uit dat kleine bedrijven onbekendheid met het fenomeen RI&E maar zelden spontaan noemen als reden waarom zij geen RI&E hebben.
- Onbekendheid met arbo-regelgeving in het algemeen wordt tevens door maar weinig bedrijven genoemd als een obstakel om aan arbo-regelgeving te voldoen.
- Volgens experts met wie we gesproken hebben in het kader van dit onderzoek is de onbekendheid van de RI&E echter groter dan het bovenstaande doet vermoeden. Voorbeelden uit de praktijk wijzen uit dat sommige ondernemers nog nooit van de RI&E gehoord hebben.
- Over het algemeen zijn kleine bedrijven minder bekend met arbo- en sociale regelgeving dan grotere bedrijven. Dit geldt bijvoorbeeld voor recente wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Wel is de WvP onder kleine ondernemers bekender dan de RI&E-verplichting, mogelijk vanwege de concrete aard van de consequenties bij het onvoldoende naleven van deze wet, waaronder het risico op een jaar extra loonbetaling bij ziekte van een werknemer.

Inhoudelijke kennis over het uitvoeren van de RI&E en arbobeleid

- Een gebrek aan inhoudelijke kennis over het uitvoeren van een RI&E wordt door maar weinig bedrijven spontaan genoemd als reden voor het ontbreken van een RI&E, zo wijzen gegevens uit de WEA uit. Onduidelijkheid over en de omvang van de arbo-regelgeving vormen daarnaast voor maar weinig kleine bedrijven een obstakel om hieraan te voldoen.
- Uit de literatuur blijkt dat het bij kleine ondernemers vaak wel ontbreekt aan de nodige deskundigheid over arbozorg in het algemeen. Dit hangt samen met het ontbreken van de staffunctie in kleine bedrijven, maar ook doordat kleine ondernemers meer probleemgestuurd werken en een korte termijn perspectief hanteren ten aanzien van het oplossen van (arbo)problemen. Behoeftte aan kennis ontstaat pas als er iets gebeurt. Men is reactief en niet pro-actief.

Eerdere beleidsinspanningen

- In het verleden zijn initiatieven genomen om bedrijven te voorzien van informatie over en ondersteuning bij de RI&E. Twee belangrijke initiatieven zijn het MKB arbo-activiteiten-programma en de activiteiten van het Arbo Platform Nederland. Uit de evaluaties daarvan concluderen we dat kleine bedrijven, ondanks deze goede initiatieven, tot nu toe een moeilijk te bereiken doelgroep blijven. De ontwikkelde producten worden minder door de kleine bedrijven (1-9 werknemers) dan door de grotere bedrijven gebruikt. De evaluatie van de digitale RI&E-projecten van het Arboplatfom in 2004 vond vrij kort na de introductie hiervan plaats. Het gebruik door (kleine) bedrijven kan dus gegroeid zijn. Sommige sectoren, waaronder landbouw en visserij, slagen er wel in ook kleine bedrijven te bereiken.

Discussiepunten

- Het aanbieden van informatie over de RI&E blijft geboden. Die informatie moet positief van toon zijn, eenvoudig van inhoud en praktisch toepasbaar ('good' en 'best' practices spreken aan).
- De informatie moet regelmatig opnieuw worden aangeboden.
- Er moeten kanalen gebruikt worden, waarmee de kleine ondernemer vaak in aanraking komt (bijv. administratiekantoor en andere lokale spelers).
- Het steunpunt RI&E-instrumenten kan toename van het gebruik van digitale RI&E-instrumenten verder aanjagen bij kleine bedrijven.
- Het ontbreekt aan een eenduidig informatiepunt voor ondernemers die op het punt staan personeel aan te nemen. Informatievoorziening over de RI&E zou tijdens een dergelijk startpunt aan de orde gebracht kunnen worden. Een suggestie voor een goed startpunt is het moment waarop ondernemers een loonheffingsformulier dienen in te vullen.
- Het beroepsopleidingen en opleidingen voor ondernemers kunnen een belangrijke rol spelen in het bevorderen van kennis over de RI&E en arbozorg.

Kosten en baten

Wat zijn voor werkgevers van kleine bedrijven de kosten en baten van de RI&E, in de vorm van tijd, geld, moeite en immateriële kosten?

Wat betreft de gepercipieerde kosten en baten van een RI&E-verplichting door kleine bedrijven, concluderen we het volgende:

- Kleine bedrijven noemen in de WEA de hoge kosten van het uitvoeren van de RI&E (tijd en geld) maar zelden spontaan als reden waarom zij geen RI&E hebben. Maar uit de literatuur en de bijeenkomsten met experts en ondernemers blijkt

dat ondernemers de RI&E wel zien als een kostenpost, zowel in termen van geld als moeite. Met name de kosten van de arbodienst voor het eventueel opstellen van een RI&E naast de toetsing ervan, worden als hoog ervaren. Ook de mogelijk hoge kosten voor het nemen van maatregelen worden door ondernemers meegenomen in de overweging om wel of geen RI&E uit te voeren. Hier kan nog wel sprake zijn van een verouderd beeld, waarbij te weinig de wetsvereenvoudigingen en de digitalisering van RI&E-instrumenten zijn meegewogen.

- Met name het werk ‘gezond en veiliger’ maken wordt door de bedrijven als opbrengst van arbobeleid gezien en als reden voor het nemen van concrete maatregelen tegen arborisico’s wijzen gegevens uit de WEA uit. Grotere bedrijven geven dit in sterkere mate aan dan de kleine bedrijven (1-9 werknemers). Economische motieven zijn voor weinig bedrijven een reden om aan arbobeleid te doen, blijkt uit cijfers van de WEA. Anderzijds werd tijdens de bijeenkomsten met ondernemers aangegeven dat het indekken tegen claims van medewerkers een belangrijk motief is voor ondernemers om de RI&E uit te voeren.
- Ondernemers ervaren veel administratieve lasten; zij percipiëren de RI&E als een onderdeel hiervan. Door de overheid zijn verschillende acties ondernomen om zowel de administratieve lasten in het algemeen als de kosten die gemoeid zijn bij het uitvoeren en toetsen van een RI&E te verlagen. Branchespecifieke (digitale) RI&E-instrumenten kunnen de kosten die met de uitvoering gemoeid zijn, reduceren. De ondernemers en experts met wie we hebben gesproken beamen dit. Erkenning van een instrument en vastlegging van een instrument in, bij of krachtens een CAO leidt ertoe dat een lichte toets of helemaal geen toetsing meer nodig is van de RI&E en het plan van aanpak. Initiatieven gericht op administratieve lastenverlichting en eenduidig toezicht zoals het bedrijvenloket en front-offices hebben tot doel de (gevoelsmatige) lasten voor ondernemers af te laten nemen.

Discussiepunten

- Een toename van het aantal beschikbare erkende branche-RI&E-instrumenten kan de kosten van de RI&E voor kleine ondernemers (25 of minder werknemers) verlagen; het steunpunt RI&E-instrumenten kan hier een belangrijke rol vervullen.
- Een duidelijke relatie tussen de RI&E en de opbrengsten voor de ondernemer kan ondernemers stimuleren de RI&E uit te voeren.
- Voor verzekeraars lijkt een rol weggelegd in het stimuleren van het uitvoeren van een RI&E door ondernemers, maar ook economische stimulansen via subsidies, investeringspremies en financieringsstimulansen via het belastingstelsel zouden een rol kunnen spelen. Ondernemers in ons onderzoek meldden bijvoorbeeld dat ze wel een fiscale tegemoetkoming willen krijgen voor het beschikken over een RI&E. Dit vraagt om nauwe en complexe samenwerking tussen marktpartijen en verschillende nationale en lokale overheden.
- Een koppeling van de RI&E-verplichting aan andere (gemeentelijke) verplichtingen, zoals een vestigings- of milieuvergunning, biedt volgens experts kansen.

Acceptatie en normgetrouwheid

In welke mate accepteren ondernemers van kleine bedrijven de RI&E plicht als redelijk, ook in vergelijking met andere verplichtingen?

In hoeverre is de ‘normgetrouwheid’ (de bereidheid, uit gewoonte of respect, om zich te conformeren aan wat de overheid vraagt) wat betreft de RI&E anders dan in het algemeen?

Wat betreft de mate van acceptatie en normgetrouwheid van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven concluderen we het volgende:

- De acceptatie van de RI&E-verplichting onder bedrijven *zonder* RI&E is laag: veel van deze bedrijven vinden het niet nodig een RI&E uit te voeren, omdat het bedrijf naar eigen zeggen te klein is, er weinig zieken en/of arborisico's zijn en het geen prioriteit heeft, blijkt uit de WEA.
- De WEA wijst verder uit dat de meerderheid van de bedrijven *met* een RI&E het uitvoeren van een RI&E wel nuttig vindt. Binnen de groep bedrijven met 1-9 werknemers is ruim drie kwart overtuigd van het nut.
- Kleine bedrijven doen vooral aan arbobeleid, omdat het wettelijk verplicht is (normgetrouwheid), zo blijkt uit de WEA. Van de zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) vermeldt 48% spontaan dat zij aan arbobeleid doen, omdat het een wettelijk verplichting is vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Andere belangrijke motieven voor arbobeleid voor de zeer kleine bedrijven zijn de gezondheid van de werknemers (35% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan) en de opvatting dat dit moreel juist is (13% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan).
- Mogelijke oorzaken van een lage acceptatie die uit de literatuur en de bijeenkomsten met ondernemers en experts naar voren kwamen zijn:
 - De regelgeving sluit onvoldoende aan op de praktijk en belevingswereld van de ondernemer.
 - De prioriteit van ondernemers ligt bij dagelijkse activiteiten en binnen kleine bedrijven leeft geen preventiecultuur.
 - Volgens ondernemers is het effect van het uitvoeren van een RI&E vaak onzichtbaar.
 - Ondernemers zien wel het belang van arbo in en beamen dat dit hoort bij goed werkgeverschap, maar zij zien niet altijd in hoe de RI&E daadwerkelijk de arbeidsomstandigheden kan verbeteren en ziekteverzuim kan reduceren. Ook zonder RI&E is dit volgens hen mogelijk.
- Experts en ondernemers met wie we gesproken hebben, geven aan dat de RI&E een negatief imago heeft. Het uitvoeren van de RI&E is duidelijk een activiteit die wordt gezien als moeten. Het gevolg is dat zij wel een RI&E (laten) uitvoeren, maar er vervolgens niets mee doen. Er is dus sprake van een zekere mate van normgetrouwheid, een innerlijke motivatie ontbreekt echter vaak.
- Het is lastig aan te geven in hoeverre de acceptatie van andere wetgeving afwijkt van de acceptatie van de RI&E-verplichting. Wel blijkt bijvoorbeeld uit de evaluatie van de Wet Arbeid Vreemdelingen dat de acceptatie redelijk is, maar dat dit nauwelijks van invloed is op de naleving. De controle en pakkans en de sanctie-zwaarte blijken hier doorslaggevend.

Discussiepunten

- Een positieve houding van organisaties waarmee een bedrijf veel te maken heeft, bijvoorbeeld collega-bedrijven en brancheorganisaties, kan de acceptatie van de RI&E versterken. Verwacht kan worden dat dit met name geldt als er al een goede band is met de brancheorganisatie en/of collega-bedrijven.
- Ondernemers zijn zich vaak wel bewust van risico's, maar zien niet in dat de RI&E kan helpen bij het reduceren van deze risico's. Van belang is dus minder de wettelijke verplichting, maar meer de ondernemersvoordelen te benadrukken
- Het positief labelen van de RI&E kan de uitvoering door kleine bedrijven versterken. Hier ligt een taak voor de overheid en intermediaire organisaties.
- Bij het ontwerpen van RI&E instrumenten moet, volgens de ondernemers met wie we spraken, zoveel mogelijk aangesloten worden bij het bedrijfsproces (overbo-

- dige vragen dienen vermeden te worden) en de behoefte van ondernemers aan zoveel mogelijk kant en klare oplossingen.
- De manier van werken van bedrijven heeft effect op de acceptatie van de RI&E-verplichting. Bedrijven die gewend zijn te werken met protocollen, accepteren de RI&E-verplichting als redelijk, omdat het hierbinnen lijkt te passen. We menen dat bedrijven die dit niet gewend zijn, de RI&E op een andere manier aangeboden dienen te krijgen.
 - Meer aandacht voor veilig en gezond werken in het beroepsonderwijs en opleidingen voor ondernemers kan de normgetrouwheid versterken.

Informeel controle

Wat is de 'informele controle' wat betreft de RI&E, zoals die bijvoorbeeld kan uitgaan van collega-bedrijven, CAO's, brancheorganisaties en verzekeraars? Wat weten werkgevers daarvan?

Wat betreft de mate van informele controle die uit kan gaan van verschillende spelers concluderen we het volgende:

Kansrijk lijkt de informeel controlerende rol in *sociale* zin van:

- Werknemers: personeel in kleine bedrijven kan direct slechte arbeidsomstandigheden aan de ondernemer/eigenaar melden. De lijnen zijn kort en de anonimiteit geringer. Daarentegen kan de angst voor represailles ook groter zijn.
- Collega-bedrijven: de geografische concentratie van kleine bedrijven in winkelcentra kan benut worden om informele controle te bevorderen. Bijvoorbeeld via het keurmerk Veilig ondernemen.
- Leveranciers: in het kader van extra serviceverlening kunnen leveranciers helpen bij het in kaart brengen van risico's bij hun klanten, de kleine ondernemers. Een leverancier van autolakken kan bijvoorbeeld instructies en advies geven aan bedrijven.
- Landelijke brancheorganisaties: indien deze veel activiteiten ontplooiën waar ook kleine bedrijven mee bereikt worden. Ligt het accent hier meer op vrijblijvende informatieverstrekking, dan is er nauwelijks sprake van een informeel controlerende rol.
- Lokale en regionale ondernemersorganisaties, omdat deze het dichtst bij kleine bedrijven staan.
- Dienstverleners, waaronder administratiekantoren, die voor kleine bedrijven soms ook de verzuimmelding en het contract met de arbodienst regelen. Zij kunnen de kleine ondernemers attenderen op hoge kosten en besparingsmogelijkheden.
- Verzuim- of brancheloketten: door experts met wie we spraken werd opgemerkt dat ook verzuim- of brancheloketten¹ een rol kunnen spelen in het stimuleren en controleren van bedrijven op de naleving van de RI&E-verplichting.

Kansrijk lijkt de informeel controlerende rol in *sanctionerende* zin van:

- Certificering en keurmerken: een KIWA keurmerk of een VCA certificaat van opdrachtgever naar opdrachtnemer heeft een sterke informeel controlerende rol.
- Verzekeraars, omdat zij premievariatie kunnen bieden en soms verwijzen naar de arbodienstverlening die ze zelf aanbieden. Daarnaast zal de rol van verzekeraars

¹ Verzuim- of brancheloketten zijn door brancheorganisaties ingerichte helpdesks ten behoeve van de leden rondom verzuim op basis van een collectief contract met een arbodienstverlener.

kunnen toenemen onder invloed van de privatisering van de uitvoering van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

- CAO's: volgens veel ondernemers speelt de CAO geen belangrijke rol bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden en afspraken over arbodienstverlening; men verwacht dat CAO-afspraken over arbozaken in de toekomst zullen toenemen. Wel zijn er voorbeelden van intensief horizontaal toezicht bij het niet naleven van CAO-verplichtingen.

Minder kansrijk lijkt de informeel controlerende rol van:

- Maatschappelijk verantwoord ondernemen: kleine bedrijven kennen dit begrip onvoldoende en hechten er niet aan.
- De Kamer van Koophandel: deze wordt door kleine bedrijven vooral gezien als beheerder van het handelsregister.
- Vakbonden: de organisatiegraad van werknemers in kleine bedrijven is erg laag en neemt verder af.

Tenslotte:

- De informeel controlerende rol die uit kan gaan van bijvoorbeeld gemeenten, brandweer en belastingdienst dient nader onderzocht te worden. Gemeenten en brandweer zijn interessante spelers op lokaal niveau, omdat veel kleine ondernemers met hen te maken hebben bij het aanvragen van vestigings- of bouwvergunningen. Via de belastingdienst kan de RI&E-verplichting gekoppeld worden aan andere fiscaal verplichte opgaven van (kleine) bedrijven.
- De Arbodienst wordt, volgens de experts en ondernemers met wie we spraken, door kleine ondernemers niet als een echte adviseur gezien. Mogelijk is de liberalisering van de arbodienstverlening en de vernieuwing van het aanbod van de arbodiensten nog niet ten volle doorgedrongen tot de kleine bedrijven. Arbodiensten en individuele arbodeskundigen kunnen hun serviceniveau verbeteren door de kleine ondernemer goed te ondersteunen bij de RI&E-verplichting, bijvoorbeeld door tijdig te waarschuwen bij mogelijke veroudering van de RI&E.
- Naast het bevorderen van spontane naleving door informele controle, wordt de dreiging of daadwerkelijke uitvoering van formele overheidscontrole door (kleine) bedrijven als een belangrijke stimulans gezien om wetgeving na te leven.

Discussiepunten

- Kansrijke vormen van informele controle kunnen nader worden onderzocht en versterkt. Het gaat dan om:
 - De mogelijkheden om personeel beter op te leiden, zodat zij een betere informeel controlerende rol kunnen spelen.
 - De integratie van de RI&E met andere verplichtingen in één instrument.
 - Een verkenning of verplichte opgaven van kleine bedrijven bij belastingdienst en/of gemeenten, zoals een aanvraag voor een vestigingsvergunning, gekoppeld kunnen worden aan de RI&E-verplichting.
 - Een verkenning van de rol die de brandweer en de gemeente kunnen vervullen bij het bevorderen van de naleving van de RI&E verplichting.
 - Een verkenning of lokale ondernemersorganisaties, zoals winkeliersverenigingen, ingezet kunnen worden om kleine bedrijven te stimuleren tot naleving.

Dominante en alternatieve beleidsroutes

Het beleid van de overheid inzake de naleving van arbowettelijke verplichtingen, waaronder de uitvoering van de RI&E door (kleine) bedrijven, bestaat in hoofdzaak uit

het stimuleren en faciliteren van (organisaties van) sociale partners in een sector of branche (vaak: brancheorganisaties) om tot afspraken te komen rond doorvertaling en implementatie van beleid. Deze zogenaamde dominante beleidsroute van de overheid veronderstelt de aanwezigheid van een zeker zelfsturend vermogen op het meso-niveau, dus bij brancheorganisaties, om die afspraken ook inderdaad te maken. Vervolgens is het zaak dat op de werkvloer (in de arbeidsorganisaties zelf, dus op micro-niveau) werk wordt gemaakt van die afspraken. Dit zogenaamde meso/micro-hiaat is, vooral als het gaat om kleine tot zeer kleine bedrijven, vaak lastig te overbruggen (Veerman et al., 2007). Zelfs als het zelfsturend vermogen in een branche hoog lijkt, is dit nog geen garantie dat de kleine bedrijven bereikt worden.

De dominante route is in het verleden vaak met succes gevolgd, maar niet altijd. Bij het ontwikkelen van eventueel nieuw beleid rondom de RI&E-verplichting voor kleine bedrijven, kan het verstandig zijn eerst een inschatting te maken van het zogenaamde zelfsturend vermogen van een sector, zeker als de sector gekenmerkt wordt door veel kleine bedrijven. Als binnen een sector sprake is van veel verschillende belangen (belangenheterogeniteit) en complexe risico's (zoals werkdruk, agressie en geweld), dan is een groot zelfsturend vermogen vereist. Dit geldt nog meer wanneer zo'n sector veel kleine bedrijven telt.

Blijkt na een dergelijke analyse het zelfsturend vermogen groot en lijkt het meso/micro-hiaat beperkt, dan kan de dominante beleidsroute voortgezet worden. Is het zelfsturend vermogen gering en het meso/micro-hiaat groot, dan zijn er twee mogelijkheden:

1. Versterking van de dominante beleidsroute door sector- en brancheorganisaties te ondersteunen en te professionaliseren. Dit vond, bijvoorbeeld, plaats door middel van de digiRI&E-projecten van het Arboplatform Nederland.
2. Ontwikkeling van een alternatieve beleidsroute via lokale spelers in gemeenten waar kleine ondernemers elkaar ontmoeten.

De alternatieve beleidsroute is wel arbeidsintensief en niet branchespecifiek. Kortom, deze route dient nader verkend te worden. Dit onderzoek laat zien dat kleine bedrijven de meeste contacten onderhouden op het lokale niveau en daar liggen dus de beste kansen om spontane naleving van de RI&E-verplichting te bevorderen.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

Vanaf 1994 zijn Nederlandse ondernemingen met personeel verplicht een risico-inventarisatie en –evaluatie (hierna RI&E) uit te voeren. De RI&E dient gebruikt te worden voor de inrichting van een beleid om de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming te verbeteren en om daarmee tevens gesignaleerde risico's te voorkomen, te elimineren of te beheersen.

De RI&E is de basis voor een systematisch arbobeleid. Zij is een belangrijke bron om te komen tot het gebruik van de recent geïntroduceerde arbocatalogus. In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers oplossingen voor arborisico's. De arbocatalogus is een hulpmiddel voor het voldoen aan de doelvoorschriften van de wet.

Hoewel veel bedrijven in Nederland een RI&E hebben uitgevoerd, zeker de grote bedrijven, blijkt dat veel kleine bedrijven (met 5-9 werknemers) en vooral zeer kleine bedrijven (met 1-4 werknemers) deze verplichting niet naleven: 58% van de zeer kleine bedrijven en 47% van de kleine bedrijven heeft geen RI&E. Het betreft een grote groep bedrijven (82% van alle Nederlandse bedrijven met personeel), waarin een belangrijk deel van de Nederlandse werknemers (16%) aan het werk is.

Door de overheid en sociale partners zijn in de afgelopen jaren diverse beleidsinspanningen verricht om de naleving van de RI&E-verplichting in het midden- en kleinbedrijf stimuleren. De volgende initiatieven kunnen in dit kader worden genoemd:

- Het MKB arbo-activiteiten-programma: vanuit dit programma is in 2004 een generiek digitaal RI&E-instrument ontwikkeld voor het MKB.
- De oprichting van het Arbo Platform Nederland van waaruit kennis- en informatie-producten voor het MKB zijn ontwikkeld en beschikbaar gesteld via www.arbo.nl en www.rie.nl.
- De ontwikkeling van digitale branche RI&E-instrumenten door brancheorganisaties (circa 100 erkende instrumenten waarvan ruim 80 digitaal op www.rie.nl).
- De Arboconvenanten: deze hebben mede een impuls gegeven aan het ontwikkelen van digitale RI&E-instrumenten door brancheorganisaties.

Ondanks deze inspanningen, is de naleving van de wettelijke RI&E-verplichting bij de kleine bedrijven zoals vermeld relatief laag. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarom behoefte aan een onderzoek naar de achtergronden van het ontbreken van de RI&E in met name deze kleine bedrijven.

De doelstelling van dit onderzoek is inzicht bieden in hoe de spontane naleving van de RI&E-verplichting door kleine bedrijven in Nederland kan worden bevorderd. Dit inzicht dient te leiden tot concrete bouwstenen voor het opstellen van toekomstig beleid om de uitvoering van de RI&E te bevorderen onder kleine bedrijven. Uitgangspunt is dat de inzichten een positieve insteek hebben en aansluiten op de directe omgeving, structuren, actoren en netwerken waarin deze bedrijven zich bevinden en de wijze waarop kleine bedrijven ondernemen.

1.2 Het wettelijke kader van de RI&E

Tot 1 januari 2007 was de Arbowet van kracht. Daarna verwijst men naar de Arbeidsomstandighedenwet. Voor een goede leesbaarheid van dit onderzoek spreken we steeds over de Arbeidsomstandighedenwet.

Op grond van artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet dient iedere werkgever een inventarisatie uit te voeren naar de risico's die de te verrichten arbeid voor de werknemer(s) met zich meebrengt. Deze verplichting vloeit voort vanuit de Europese Kaderrichtlijn (89/391/EEG) en de daarop gebaseerde Europese individuele richtlijnen die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden. Artikel 6 van de Kaderrichtlijn bepaalt dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers. De risico-inventarisatie vormt de basis van preventieve activiteiten ter bescherming van werknemers. Volgens artikel 9 van de Kaderrichtlijn dient iedere werkgever te beschikken over een risico-inventarisatie en dienen de beschermende maatregelen en te gebruiken beschermingsmiddelen te worden vastgelegd.

In Nederland dienen de resultaten te worden neergelegd in de RI&E. Met een RI&E worden de arborisico's in een bedrijf in kaart gebracht en geëvalueerd. In het bijbehorende plan van aanpak wordt aangegeven welke maatregelen concreet worden genomen in een bepaalde planperiode en wie deze uitvoert (wie-wat-wanneer). De RI&E en het plan van aanpak dienen actueel te zijn.

Een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige dient de RI&E inclusief het plan van aanpak te toetsen en daarover een advies uit te brengen (art. 14 en 14a Arbeidsomstandighedenwet). Hier zijn kosten aan verbonden.

Er zijn twee uitzonderingen op deze toetsings-verplichting:

- Voor bedrijven met 25 werknemers of minder die gebruik maken van een model RI&E-instrument is deze toetsing niet verplicht. Voorwaarde is dan wél dat dit model RI&E-instrument in de CAO van de branche is opgenomen en dat de CAO-partijen dat instrument door tenminste één arbodeskundige (niet noodzakelijkerwijs van de arbodienst) hebben laten toetsen (art. 14, lid 12 Arbeidsomstandighedenwet en art. 2.14b Arbobesluit).
- Bedrijven die voor 40 of minder uren per week arbeid laten verrichten hoeven hun RI&E niet te laten toetsen (art. 14, lid 12, onder a. Arbeidsomstandighedenwet).

Indien het RI&E-instrument niet in de CAO staat, kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties hun RI&E instrument ook aanmelden bij het Steunpunt RI&E-instrumenten via www.rie.nl. Als dat RI&E-instrument wordt erkend, kunnen bedrijven met 25 of minder werknemers gebruik maken van een zogenaamde 'lichte' toets door de arbodienst. De toetsing wordt daarmee een administratieve handeling. De 'lichte toets' is gebaseerd op afspraken tussen arbodiensten en sociale partners, die zijn vastgelegd in de certificatieregeling arbodiensten. Vanaf 1 juli 2005 is er een alternatieve keuzemogelijkheid voor inschakeling van een arbodienst ingevoerd onder de titel 'maatwerkregeling'. Een arbodeskundige, die aan bepaalde eisen voldoet, kan eveneens de RI&E toetsen, mits hier overeenstemming over is bereikt bij sectorale CAO of overeenstemming op bedrijfsniveau tussen werkgever en gekozen medezeggenschapsorgaan.

1.3 Onderzoeksvragen

De volgende vragen staan centraal in dit onderzoek:

1. Wat weet men in kleine bedrijven van de RI&E-regelgeving? Is deze duidelijk? Is dat meer of minder in vergelijking met andere onderwerpen op sociaal terrein?
2. Wat zijn voor ondernemers van kleine bedrijven de kosten en baten van de RI&E, in de vorm van tijd, geld, moeite en immateriële kosten?
3. In welke mate accepteren deze werkgevers de RI&E-plicht als redelijk, ook in vergelijking met andere verplichtingen?
4. In hoeverre is de ‘normgetrouwheid’ (de bereidheid, uit gewoonte of respect, om zich te conformeren aan wat de overheid vraagt) wat betreft de RI&E anders dan in het algemeen?
5. Wat is de ‘informele controle’ wat betreft de RI&E, zoals die bijvoorbeeld kan uitgaan van collega-bedrijven, CAO’s, brancheorganisaties en verzekeraars? Wat weten werkgevers daarvan?

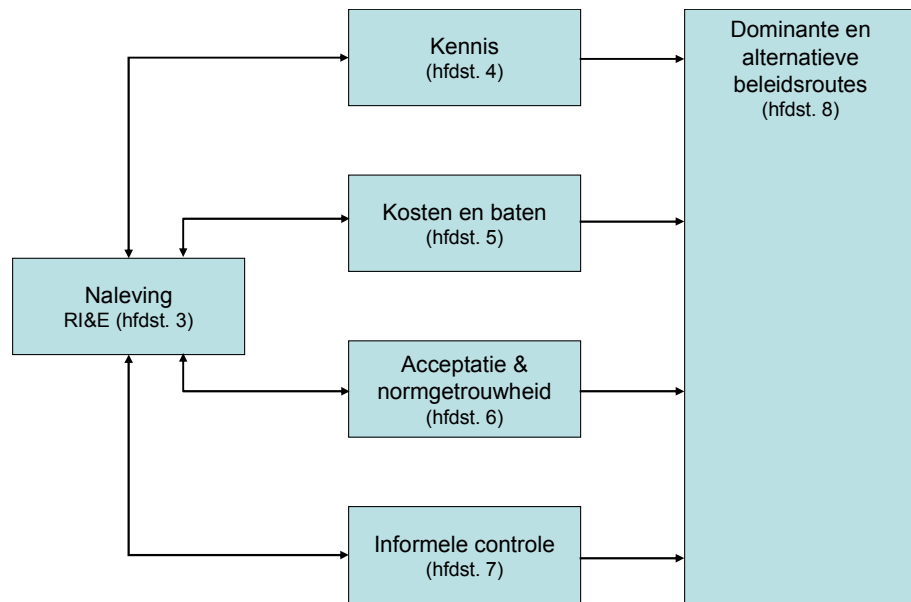
Deze onderzoeksvragen zijn gebaseerd op de Tafel van Elf (T11). De T11 is ontwikkeld door het Ministerie van Justitie en is ontstaan vanuit de behoefte om inzicht te krijgen in de factoren die de ‘gehoorzaamheid’ van een doelgroep ten aanzien van regelgeving bepalen, en de invloed die (rechts)handhaving daarop heeft. De 11 factoren van de T11 worden opgedeeld in drie dimensies:

1. de dimensie voor spontane naleving (bestaande uit kennis en duidelijkheid van regels, kosten/baten, acceptatie van beleid, normgetrouwheid en informele controle);
2. de controledimensie (bestaande uit informele meldingskans, controlekans, gepercipieerde pakkans en selectiviteit);
3. de sanctiedimensie (bestaande uit sanctiekans en sanctiezwaarte).

In dit onderzoek richten we ons vooral op de eerste dimensie, spontane naleving. De overige dimensies hebben betrekking op door de overheid afgedwongen naleving (via controle en sancties), waarbij de controlekans van kleine bedrijven zeer gering is. De kans dat een bedrijf bezocht wordt door de Arbeidsinspectie is, gezien de capaciteit van deze inspectiedienst, hooguit eens in de 20 tot 25 jaar (Jaarplan Arbeidsinspectie, 2008). Bezien wordt steeds of er verschillen zijn tussen sectoren in de naleving van de wettelijke RI&E-verplichting bij kleine bedrijven.

1.4 Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de gehanteerde onderzoeksmethoden. Hoofdstuk 3 gaat over de feitelijke naleving van de RI&E-verplichting door bedrijven. Hier wordt nagegaan binnen welke sectoren de naleving relatief laag is door bedrijven in het algemeen en kleine bedrijven in het bijzonder. In de hoofdstukken 4 tot en met 7 worden de onderzoeksvragen gebaseerd op de in paragraaf 1.3 genoemde Tafel van 11 beantwoord. De gegevens uit verschillende gebruikte bronnen en onderzoeksactiviteiten worden hier zoveel mogelijk geïntegreerd weergegeven. In hoofdstuk 8 introduceren we een conceptueel kader om te zoeken naar een verklaring voor de gevonden verschillen in naleving tussen sectoren en behandelen we verschillende beleidsroutes die kunnen helpen de spontane naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven te verhogen.



Figuur 1.1 Opbouw van het rapport

2 Methoden

In het onderzoek werden drie onderzoeksactiviteiten onderscheiden, namelijk:

1. gegevensverzameling op basis van bestaand onderzoek (data-analyse en literatuurstudie);
2. bijeenkomsten met experts;
3. focusgroepen met ondernemers.

2.1 Gegevensverzameling bestaand onderzoek

Gegevens uit bestaand onderzoek zijn ten eerste gebruikt om inzicht te geven in de naleving van de RI&E-verplichting door (kleine) bedrijven. In dit kader is gebruik gemaakt van de monitor 'Arbo in bedrijf 2006' van de Arbeidsinspectie (Bos et al., 2007) (hierna genoemd AI-monitor), een grootschalig onderzoek uitgevoerd door de Arbeidsinspectie bij een representatieve steekproef van Nederlandse bedrijven in 2006 en de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden, tweede meting najaar 2006 (Bos & Engelen, 2007) (hierna genoemd WEA), een grootschalige in opdracht van SZW uitgevoerde enquête onder werkgevers. Eerdere versies van deze onderzoeken worden niet gebruikt omdat de groep kleine bedrijven ondervertegenwoordigd was in de steekproeven. Aanvullende analyses zijn uitgevoerd om inzicht te krijgen in de naleving van de RI&E door kleine bedrijven. Door middel van tabellen wordt inzicht gegeven in:

- verschillen in naleving tussen grote en kleine bedrijven binnen sectoren;
- verschillen tussen sectoren waar het kleine bedrijven betreft.

In de tabellen wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen de grootteklassen 1-4 werknemers, 5-9 werknemers, 10-49 werknemers, 50-99 werknemers en 100 en meer werknemers. Indien het aantal respondenten niet toereikend was om een betrouwbare uitspraak over een grootteklasse te kunnen doen, zijn grootteklassen samengevoegd. In het kader van de WEA wordt steeds gesproken over 'clusters' van sectoren, omdat er een uitspraak wordt gedaan over een groep bedrijven die binnen meerdere sectoren opereren, bijvoorbeeld het cluster van de sectoren Onderwijs en gezondheidszorg. Een nadere toelichting op de bovengenoemde gebruikte bronnen en de analyses van de gegevens is te vinden in bijlagen A en B.

Gegevens uit de WEA zijn daarnaast gebruikt om na te gaan welke motieven kleine bedrijven hebben om de RI&E wel of niet uit te voeren. Daarbij is eveneens naar verschillen tussen grootteklassen en sectoren gekeken.

Naast bovengenoemde bronnen, is gebruik gemaakt van onderzoeksrapporten en beleidsstudies (inclusief casestudies), evaluatiestudies van producten en diensten en informatie van websites. Getracht is zoveel mogelijk gebruik te maken van recente literatuur (na het jaar 2000). Dit neemt niet weg dat onderzoekspublicaties over de RI&E relatief vaak van oudere datum zijn. Op basis van deze bronnen is een literatuurscan uitgevoerd ter beantwoording van de onderzoeksvragen.

Bij het beschrijven van de resultaten is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van informatie die specifiek betrekking heeft op de RI&E. Echter, veel literatuur en cijfermateriaal hebben betrekking op het voeren van arbobeleid in het algemeen en het nemen van maatregelen. Waar van toepassing is hier ook gebruik van gemaakt.

2.2 Expertbijeenkomsten

In november 2007 zijn twee bijeenkomsten georganiseerd met experts die veel te maken hebben met kleine ondernemers. De gedachte hierachter was dat zij vanuit hun ervaring met ondernemers een belangrijke bijdrage aan het onderzoek kunnen leveren. Onder deze experts waren vertegenwoordigers van brancheorganisaties, ondernemersverenigingen, arbodiensten en de brandweer. In totaal hebben 13 professionals aan deze bijeenkomsten deelgenomen.

Met de experts is van gedachten gewisseld en gediscussieerd over de naleving van de RI&E-verplichting door kleine bedrijven. Vragen die aan de orde kwamen waren:

- Wat zijn de motieven van kleine ondernemers om de RI&E al dan niet uit te voeren?
- Wat zijn volgens hen belemmerende factoren voor het uitvoeren van de RI&E?
- Op welke manier zouden kleine ondernemers gestimuleerd kunnen worden de RI&E uit te voeren?

Aan de hand van een rollenspel, is vanuit verschillende invalshoeken de problematiek rondom de RI&E besproken. Deze invalshoeken zijn kennis, ondersteuning, motivatie en handhaving & controle.

De uitkomsten van deze bijeenkomsten met experts zijn gebruikt voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat, gezien het lage aantal respondenten, deze informatie slechts een impressie geeft van - en dus niet representatief is voor - de mening van Nederlandse experts in het algemeen.

2.3 Focusgroepen met ondernemers

Eind november en begin december 2007 zijn twee avondbijeenkomsten georganiseerd met ondernemers van kleine bedrijven, om van henzelf te horen hoe zij tegenover de RI&E-verplichting staan. Ook hier stonden de in de vorige paragraaf genoemde vragen centraal. In totaal hebben zestien ondernemers aan de bijeenkomsten deelgenomen. De ondernemers waren afkomstig uit verschillende sectoren.

De bijeenkomsten waren als volgt opgebouwd: na een voorstelrondje en een toelichting op het onderzoek kregen de ondernemers vier filmfragmenten te zien. In elk van de vier fragmenten werden drie ondernemers geïnterviewd over de RI&E. Deze ondernemers gaven hun reactie op vragen die betrekking hadden op de aspecten kennis, Motivatie, ondersteuning en handhaving & controle. Na elk fragment werd aan de ondernemers in de zaal gevraagd in welk van de drie ondernemers uit de film zij zichzelf het meest herkenden. Zij konden kiezen voor een sterk positieve ondernemer ten opzichte van de RI&E, voor een ondernemer die goede en slechte kanten van de RI&E ziet en voor een ondernemer die vrij negatief staat tegenover de RI&E. Op deze wijze probeerden de onderzoekers de deelnemers te prikkelen zich te identificeren met ondernemers die we als willers, consolidatoren of minimalisten beschreven. De verwachting was dat met deze methode uitspraken van ondernemers gekoppeld konden worden aan 'het type' ondernemer. In het vervolg van dit onderzoek bleek deze driedeling toch lastig te hanteren en is deze verder losgelaten. Deelnemers identificeerden zich niet consequent met één 'type' ondernemer.

De verslagen van de expert- en focusgroep-bijeenkomsten zijn gepubliceerd op een gesloten weblog. De deelnemers is gevraagd hier kennis van te nemen en hun reacties te geven. De informatie die is voortgekomen uit de focusgroepen met ondernemers is gebruikt voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat gezien het lage aantal respondenten deze informatie slechts een indicatie vormt van de mening van ondernemers in het algemeen.

3 Naleving RI&E-verplichting

In dit hoofdstuk doen we verslag van de analyse van bestaande gegevens vanuit de AI-monitor en de WEA. We gaan na wat de feitelijke naleving van de RI&E-verplichting is door Nederlandse bedrijven in de jaren 2004, 2005 en 2006 (paragraaf 3.1). Daarna wordt specifiek ingegaan op verschillen tussen sectoren en grootteklassen (paragraaf 3.2). In paragraaf 3.3 worden Nederlandse nalevingspercentages van de RI&E-verplichting vergeleken met cijfers uit andere Europese landen, gevolgd door paragraaf 3.4 waarin de naleving van de RI&E-verplichting vergeleken wordt met de naleving van andere verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Het hoofdstuk wordt afgerond met een samenvattende conclusie.

3.1 Naleving van de RI&E-verplichting over de jaren 2004-2006

RI&E

Tabel 3.1² laat zien dat over de periode 2004-2006 het percentage bedrijven met een RI&E nauwelijks is gewijzigd. In 2005 is de naleving het laagst (47%). In alle drie de jaren is een duidelijk verschil te zien tussen de grootteklassen wat betreft de naleving van de RI&E-verplichting. Naarmate bedrijven groter zijn, is de kans op het hebben van een RI&E groter. In 2006 heeft 92% van de bedrijven met 50-99 medewerkers en 97% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers een RI&E, terwijl echter 42% van de bedrijven met 1-4 werknemers een RI&E heeft opgesteld.

Tabel 3.1 Percentage bedrijven met een RI&E in 2004, 2005 en 2006 met onderscheid naar grootteklasse (Bron: AI-monitor)

Grootteklasse	Jaar		
	2004	2005	2006
1-4 werknemers	40%	35%	42%
5-9 werknemers	58%	61%	53%
10-49 werknemers	77%	80%	80%
50-99 werknemers	96%	93%	92%
100 en meer werknemer	95%	98%	97%
Totaal	51%	47%	51%
N=ongewogen	1821	2046	1994

In tabel 3.2 is een onderscheid gemaakt tussen het percentage bedrijven met een getoetste en een niet getoetste RI&E. In 2006 heeft 36% van de bedrijven een getoetste RI&E. De meeste grote bedrijven hebben een getoetste RI&E (91% van de grootste bedrijven) terwijl de kleinere bedrijven naar verhouding minder vaak een RI&E hebben getoetst in 2006 (27% van de bedrijven met 1-4 werknemers en 39% van de bedrijven met 5-9 werknemers). Het aantal bedrijven met een getoetste RI&E is tamelijk stabiel over de jaren. De groep bedrijven met 5-9 werknemers laat echter een daling zien van 46% in 2005 naar 39% in 2006. Deze daling kan mogelijk verklaard worden door de wetwijziging van 1 juli 2005. Bedrijven met maximaal 10 werknemers (vanaf

² In deze paragraaf zijn de tabellen gebaseerd op de AI-monitor en niet op de WEA. De motivatie hiervoor is dat binnen de AI-monitor de uitsplitsing naar grootteklassen en sectoren het meest specifiek is. De nalevingspercentages hebben betrekking op peilmoment 1 juli. In bijlage C staan de tabellen gebaseerd op de WEA 2006 weergegeven.

januari 2007 maximaal 25 werknemers) hoeven de RI&E niet meer te laten toetsen, mits zij gebruik maken van een branchespecifiek en door een gecertificeerde deskundige getoetst RI&E-instrument dat in, bij of krachtens CAO is erkend door sociale partners (Lötters en Veerman, 2007).

Vanuit de cijfers van de WEA (zie tabel C-1 bijlage C) komt nagenoeg hetzelfde beeld naar voren ten aanzien van de naleving van de RI&E-verplichting in 2006 met een onderscheid naar grootteklasse.

Tabel 3.2 Percentage bedrijven met een RI&E (wel/niet getoetst) in 2004, 2005 en 2006 (Bron: AI-monitor)

RI&E getoetst	2004 (N=1821)			2005 (N=2046)			2006 (N=1994)		
	ja	nee	totaal*	ja	nee	totaal*	ja	nee	totaal*
Grootteklasse									
1-4 wn	26%	14%	40%	25%	10%	35%	27%	15%	42%
5-9 wn	47%	12%	58%	46%	16%	61%	39%	14%	53%
10-49 wn	65%	12%	77%	69%	11%	80%	66%	14%	80%
50-99 wn	87%	8%	96%	87%	6%	93%	83%	8%	92%
100 en meer	89%	6%	95%	94%	3%	98%	91%	6%	97%
Totaal	37%	13%	51%	36%	11%	47%	36%	14%	51%

* Door afrondingsverschillen kan het totaal percentage afwijken van de som van de percentages van de bedrijven met een getoetste en ongetoetste RI&E.

De AI-monitor wijst uit dat bedrijven in de (samengevoegde) sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen het vaakst een RI&E hebben uitgevoerd in 2006, gevolgd door de sectoren Bouw en Gezondheidszorg (zie tabel 3.3). Ook binnen de sector Openbaar bestuur is het nalevingspercentage hoog, al is het aantal waarnemingen hier te laag voor een betrouwbare uitspraak. De RI&E-naleving is naar verhouding laag binnen de sectoren Horeca, Overige dienstverlening, Reparatie & handel en Zakelijke dienstverlening.

De AI-monitor wijst uit dat voor een aantal sectoren geldt dat er een verschil is in nalevingspercentages tussen de jaren. Het nalevingspercentage in de (samengevoegde) sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen steeg bijvoorbeeld tussen 2004 en 2006 aanzienlijk. Ook in de sector Gezondheidszorg is een relatief grote verandering in de naleving te zien tussen 2005 en 2006.

Nagenoeg hetzelfde beeld ten aanzien van de naleving van de RI&E-verplichting door clusters van sectoren in 2006 komt naar voren vanuit de cijfers van de WEA (zie tabel C-2 bijlage C). De cijfers van de WEA uit 2006 wijzen uit dat binnen het cluster van de sectoren Onderwijs en gezondheidszorg bedrijven het vaakst een RI&E hebben uitgevoerd in 2006 (79%) gevolgd door het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven (74%) en de Industrie (70%) (zie tabel C-2 bijlage C). Volgens de WEA is de naleving in 2006 door bedrijven in het cluster van de sectoren Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur en het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca relatief laag.

Tabel 3.3 Percentage bedrijven met een RI&E in 2004, 2005 en 2006 met onderscheid naar sector (Bron: AI-monitor)

Sector	Jaar		
	2004	2005	2006
1 Landbouw, visserij & delfstoffen	49%	73%	70%
2 Industrie & nutsbedrijven	66%	65%	63%
3 Bouw	74%	64%	69%
4 Reparatie & handel	43%	44%	42%
5 Horeca	37%	27%	31%
6 Vervoer, opslag & communicatie	66%	55%	56%
7 Financiële instellingen	39%	36%	52%
8 Zakelijke dienstverlening	49%	41%	46%
9 Openbaar bestuur**	*94%	*96%	*85%
10 Onderwijs***	56%	72%	56%
11 Gezondheidszorg	52%	43%	67%
12 Overige dienstverlening	46%	36%	42%
Totaal	51%	47%	51%
N= ongewogen	1821	2046	1996

* gewogen N<10

** omvat bestuursorganen (o.a. ministeries, provincies en gemeenten), overheidsdiensten (o.a. defensie, politie, justitie en brandweer) en de verplichte sociale verzekeringen

*** omvat primair, secundair en tertiair onderwijs, bedrijfsopleidingen, auto- en motorrij scholen

Plan van aanpak

Onderdeel van de RI&E vormt het opstellen van een plan van aanpak. Ofschoon strikt genomen niet behorend tot de probleemstelling van dit onderzoek is het interessant te bezien in hoeverre een dergelijk plan ook inderdaad wordt opgesteld. Tabel 3.4 geeft een overzicht van het aandeel van bedrijven die een plan van aanpak hebben opgesteld gepercenteerd op het aantal bedrijven met een RI&E. Ook hier zijn geen grote verschillen tussen de jaren 2004, 2005 en 2006 zichtbaar. In 2006 heeft gemiddeld 79% van de bedrijven met een RI&E ook een plan van aanpak opgesteld. Dit percentage is lager binnen de groep kleine bedrijven. Binnen de groep bedrijven met 1-4 werknemers heeft 74% een plan van aanpak opgesteld tegen 95% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers in 2006. Eenzelfde beeld komt naar voren uit de cijfers van de WEA (zie bijlage C).

Tabel 3.4 Percentage bedrijven met een plan van aanpak van de bedrijven met een RI&E in 2004, 2005 en 2006 met onderscheid naar grootteklasse (Bron: AI-monitor)

Grootteklasse	Jaar		
	2004	2005	2006
1-4 werknemers	72%	77%	74%
5-9 werknemers	86%	83%	77%
10-49 werknemers	89%	89%	86%
50-99 werknemers	89%	94%	89%
100 en meer werknemers	93%	95%	95%
Totaal	80%	82%	79%
N=ongewogen	1323	1427	1371

Organisaties uit de sectoren Onderwijs, Reparatie en handel, en Industrie en nutsbedrijven hebben het vaakst een plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E opgesteld,

gevolgd door de sectoren Vervoer, opslag en communicatie en de Bouw en de Zakelijke dienstverlening (zie tabel 3.5). Ook binnen de sector Openbaar bestuur is het nalevingspercentage hoog; het aantal respondenten is echter te laag om hier een uitspraak over te kunnen doen. Binnen de sectoren Horeca en Gezondheidszorg is relatief minder vaak een plan van aanpak opgesteld naar aanleiding van de RI&E. Binnen de sector Horeca is een verschil te zien in de naleving door de jaren heen. In deze sector had in 2004 51% van de bedrijven met een RI&E een plan van aanpak opgesteld, dit percentage was 79% in 2005. In 2006 is de naleving echter weer gedaald naar 60%. De WEA laat een vergelijkbaar beeld zien ten aanzien van het percentage bedrijven dat een plan van aanpak heeft opgesteld in 2006 (zie bijlage C).

Tabel 3.5 Percentage bedrijven met een plan van aanpak van de bedrijven met een RI&E in 2004, 2005 en 2006 met onderscheid naar sector (Bron: AI-monitor)

Sector	Jaar		
	2004	2005	2006
1 Landbouw, visserij & delfstoffen	84%	89%	79%
2 Industrie & nutsbedrijven	84%	85%	83%
3 Bouw	79%	87%	80%
4 Reparatie & handel	87%	81%	84%
5 Horeca	51%	79%	60%
6 Vervoer, opslag & communicatie	84%	92%	81%
7 Financiële instellingen	73%	93%	72%
8 Zakelijke dienstverlening	86%	81%	80%
9 Openbaar bestuur	*88%	*97%	*91%
10 Onderwijs	89%	94%	93%
11 Gezondheidszorg	66%	72%	70%
12 Overige dienstverlening	71%	69%	73%
Totaal	80%	82%	79%
N=ongewogen	1323	1427	1371

* gewogen N<10

Als bedrijven beschikken over een plan van aanpak, betekent dit meestal dat dit in de praktijk ook wordt uitgevoerd. Volgens de AI-monitor geeft in 2006 91% van alle bedrijven (met een al dan niet volledig plan van aanpak) aan dat dit ook in de praktijk wordt uitgevoerd. Bedrijven verschillen daarnaast in het periodiek evalueren en bijstellen van het plan van aanpak: 67% van alle bedrijven met een al dan niet volledig plan van aanpak geeft aan dat ze het plan van aanpak periodiek evalueren en bijstellen (Bos et al., 2007).

3.2 Naleving van de RI&E-verplichting: uitsplitsing naar grootteklasse en sector

In deze paragraaf gaan we nader in op de vraag of er verschillen in naleving van de RI&E-verplichting zijn tussen grote en kleine bedrijven binnen een sector en tussen sectoren waar het kleine bedrijven betreft. We zijn vooral geïnteresseerd in de heel kleine bedrijven met 1-9 werknemers opgesplitst in bedrijven met 1-4 werknemers en bedrijven met 5-9 werknemers. Uit de vorige paragraaf kon worden opgemaakt dat met name binnen de bedrijven met 1-9 werknemers de naleving van de RI&E-verplichting een stuk lager is dan in grotere bedrijven (respectievelijk 42% en 53% bedrijven met

een RI&E voor bedrijven met 1-4 en 5-9 werknemers en 97% bedrijven met een RI&E voor bedrijven met meer dan 100 werknemers).

In Nederland zijn volgens cijfers van het CBS (2006) 229.785 bedrijven met 1-4 werknemers en 43.100 bedrijven met 5-9 werknemers actief. Bij elkaar vormen deze bedrijven 82% van het totaal aantal bedrijven in Nederland met personeel. Nederland telt in totaal 7.466.212 werknemers. Van deze werknemers is 16% werkzaam in bedrijven met niet meer dan 9 werknemers volgens cijfers van het EIM (2008). Het aantal kleine bedrijven (0-9 werknemers) is de afgelopen jaren gegroeid en blijft groeien, het midden- en grootbedrijf is de laatste drie jaar gedaald (CBS, 2007¹). Het betreft dus een grote groep bedrijven en een belangrijk deel van de werknemers.

RI&E

Tabel 3.6 geeft een overzicht van de naleving van de RI&E-verplichting per sector en grootteklasse gebaseerd op de WEA voor het jaar 2006³. Uit de tabel valt op te maken dat binnen nagenoeg alle sectoren grote bedrijven vaker een RI&E hebben opgesteld ten opzichte van de kleinere bedrijven. Bovenstaande resultaten komen grotendeels overeen met de gegevens vanuit de AI-monitor voor het jaar 2006 (zie tabel C-3 in bijlage C).

Als we de sectoren per grootteklasse met elkaar vergelijken, blijkt dat de naleving van de RI&E-verplichting voor bedrijven met 1-4 werknemers het hoogst is voor het cluster van de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen (73%), gevolgd door het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven (60%). Het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca scoort significant laag met 36% van de bedrijven met een RI&E. Het cluster van de sectoren Onderwijs en gezondheidszorg scoort eveneens laag maar niet significant wegens een kleine groep respondenten waarop dit percentage is gebaseerd (n=17 gewogen). Binnen de groep bedrijven met 5-9 werknemers is de naleving eveneens het hoogst voor de bedrijven binnen de clusters van de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen en Bouw en nutsbedrijven. In deze grootteklasse is de naleving het laagst in de clusters van de sectoren Vervoer, opslag, communicatie en financiële instellingen en Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur.

Bovenstaande percentages komen voor een groot deel overeen met de AI-monitor (zie tabel C-3 bijlage C). Volgens de AI-monitor is de naleving van de RI&E-verplichting voor bedrijven met 1-4 werknemers het hoogst voor de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen (69%), gevolgd door de Gezondheidszorg (65%) en de Bouw (59%). De sectoren Reparatie en handel en Horeca scoren significant laag met respectievelijk 31% en 30% procent van de bedrijven met een RI&E. Binnen de groep bedrijven met 5-9 werknemers is de naleving het hoogst voor de bedrijven binnen de Bouw (77%). De naleving binnen de sector Horeca is ook hier significant laag.

³ In deze paragraaf zijn de gepresenteerde tabellen gebaseerd op de WEA, omdat het aantal respondenten in de AI-monitor niet toereikend bleek voor zowel een uitsplitsing per sector als per grootteklasse. In bijlage C staan de tabellen gebaseerd op de AI-monitor weergegeven.

Tabel 3.6 Percentage bedrijven met een RI&E van het totaal aantal bedrijven per (cluster van) sector(en) en grootteklasse in 2006 (Bron: WEA)

Cluster van sectoren	Grootteklasse			
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers
1 Landbouw, visserij & delfstoffen (1)	*73%	*76%	79%	-
2 Industrie	40%	*69%	87%	100%
3 Bouw en nutsbedrijven (2)	*60%	*76%	*91%	100%
4 Reparatie van cons.artikelen en handel en horeca	*36%	56%	80%	94%
5 Vervoer, opslag en communica- tie en financiële instellingen	39%	*37%	77%	98%
6 Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur	41%	*37%	*71%	96%
7 Onderwijs en gezondheidszorg	28%	60%	87%	98%
8 Cultuur, recreatie en overige dienstverlening (3)	52%	51%	76%	-
Totaal	43%	55%	81%	97%
N=ongewogen	389	466	1159	1031

* Significant verschil subgroep versus kolomtotaal $p < 0.05$

- Minder dan 10 gewogen respondenten beschikbaar

Plan van aanpak

Tabel 3.7 geeft een overzicht van het percentage bedrijven met een plan van aanpak binnen het aantal bedrijven met een RI&E gebaseerd op gegevens vanuit de WEA 2006.

Uit deze tabel kan worden opgemaakt dat grote bedrijven vaker een plan van aanpak hebben opgesteld dan kleinere bedrijven. In de grootteklasse 1-4 werknemers hebben bedrijven in het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven het vaakst een plan van aanpak opgesteld. Bedrijven in het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca hebben het minst vaak een plan van aanpak opgesteld. In de grootteklasse 5-9 werknemers hebben bedrijven in het cluster van de sectoren Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur significant vaker een plan van aanpak. Binnen het cluster van de sectoren Vervoer, opslag en communicatie en financiële instellingen wordt relatief minder vaak een plan van aanpak opgesteld. Binnen de overige grootteklassen hebben bedrijven in het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca relatief minder vaak een plan van aanpak.

Bovenstaande resultaten komen grotendeels overeen met de gegevens vanuit de AI-monitor voor het jaar 2006 (zie bijlage C tabel C-4). In de grootteklasse van bedrijven met 1-4 werknemers hebben bedrijven volgens de AI-monitor in de sector Reparatie & handel het vaakst een plan van aanpak opgesteld naar aanleiding van de RI&E. In de WEA scoort het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca juist relatief laag. Echter ook volgens de AI-monitor hebben bedrijven in de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen en de Bouw relatief vaak een plan van aanpak. Bedrijven in de sectoren Horeca en Gezondheidszorg hebben volgens de AI-monitor het minst vaak een plan

van aanpak opgesteld in deze grootteklasse. Voor het cluster van de sectoren Onderwijs en gezondheidszorg zijn vanuit de WEA onvoldoende gegevens beschikbaar om hier een uitspraak over te kunnen doen. Voor de grootteklasse 5-9 werknemers kan lastig een uitspraak worden gedaan over de verschillen tussen de sectoren omdat voor een groot aantal sectoren de percentages niet zijn meegenomen wegens een te lage respons.

Tabel 3.7 Percentage bedrijven met een plan van aanpak van het totaal aantal bedrijven per (cluster van) sector(en) en grootteklasse met een RI&E in 2006 (Bron: WEA)

Cluster van sectoren	Grootteklasse			
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10 t/m 99 werknemers	100 en meer werknemers
1 Landbouw, visserij & delfstoffen	73%	90%	90%	-
2 Industrie	72%	77%	86%	99%
3 Bouw en nutsbedrijven	*85%	72%	92%	98%
4 Reparatie van cons.artikelen en handel en horeca	*52%	67%	*80%	*75%
5 Vervoer, opslag en communicatie en financiële instellingen	64%	*47%	82%	98%
6 Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur	63%	*89%	87%	93%
7 Onderwijs en gezondheidszorg	-	85%	85%	92%
8 Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	68%	52%	94%	-
Totaal	64%	71%	85%	89%
N=ongewogen	196	318	1005	1007

* Significant verschil subgroep versus kolomtotaal $P < 0.05$

- Minder dan 10 gewogen respondenten beschikbaar

3.3 Naleving RI&E-verplichting vergeleken met andere EU-landen

Op basis van beschikbare gegevens schetsen we een grof beeld van de naleving van de zogenaamde vereisten voor risico-evaluatie uit de Europese Kaderrichtlijn in een aantal andere Europese landen en van de 'vertaling' van die vereisten in eigen nationale regels. De EU lidstaten gebruiken verschillende benamingen voor de Europese verplichting. Omwille van de eenduidigheid wordt steeds de term 'RI&E' gebruikt.

Een volledige vergelijking van Nederlandse nalevingspercentages met alle andere Europese landen is niet mogelijk, omdat lang niet voor alle landen cijfers beschikbaar zijn en de onderzoeksmethoden verschillen. Daarnaast is vaak geen onderscheid gemaakt in de grootte van bedrijven. Bovendien verschillen de stelsels per lidstaat sterk en is er sprake van uiteenlopende vertalingen van de Europese richtlijn in nationale wetgeving.

De naleving van de RI&E-verplichting in Europees perspectief

Een studie in *Denemarken* naar de implementatie van de RI&E in kleine bedrijven wijst uit dat het aantal kleine bedrijven dat over een RI&E beschikt 90% bedraagt in vergelijking met 50% 5 à 6 jaar geleden. De reden die voor deze hoge naleving wordt gegeven is een vernieuwde aanpak van de Deense Arbeidsinspectie. Het streven van de inspectie is om elk bedrijf te bezoeken (Prevent, 2008).

In *Duitsland* wijst een onderzoek bij personeels- en ondernemingsraden in 2004 uit dat 50% van de onderzochte bedrijven een RI&E voor het gehele personeelsbestand heeft uitgevoerd (Prevent, 2008). Van ondernemingen met maximaal 50 werknemers heeft 29% een RI&E uitgevoerd.

Uit een *Zweedse* studie (vermeld bij Prevent, 2008) blijkt dat 65% van de werkgevers van oordeel is dat een RI&E is uitgevoerd (de werkomgeving is onderzocht en de risico's zijn ingeschat) gemeten in 2002. In 2001 was het percentage 51%. Dit is een door Zweedse werkgevers gepercipieerde naleving.

Uit een *Franse* regionale survey uit 2005 blijkt dat in Frankrijk tweederde van de bedrijven een RI&E heeft uitgevoerd en op papier heeft vastgelegd (Eurogip, 2007). In de studie van Prevent (2008) wordt aangegeven dat meer dan 75% van de Franse bedrijven beschikken over een instrument voor de analyse van risico's in hun bedrijf.

Vergeleken met een aantal Noord-Europese landen (Denemarken, Zweden) en Frankrijk lijkt het nalevingspercentage van de RI&E-verplichting in Nederland relatief laag, maar zoals eerder aangegeven zijn de cijfers niet goed vergelijkbaar. Bovendien zijn er grote stelselverschillen en uiteenlopende vertalingen van de Europese Kaderrichtlijn in de eigen nationale wetgeving. Daarnaast zijn er van veel andere (Oost- en Zuid-) Europese landen geen cijfers voorhanden.

De vertaling in nationale regelgeving

Nederland heeft, conform artikel 9 van de Europese Kaderrichtlijn⁴, het formeel vastleggen van de resultaten van een RI&E verplicht voor alle bedrijven. Nederland heeft bovendien, conform artikel 7 lid 8 van de Europese Kaderrichtlijn, de deskundigheidsvereisten in het wettelijke stelsel verankerd door de deskundige toetsing van de RI&E in de Arbeidsomstandighedenwet op te nemen.

Sommige lidstaten hebben een aantal bepalingen uit de Europese Kaderrichtlijn, omwille van administratieve lastenverlichting voor het kleinbedrijf, op een eigen manier vertaald naar nationale wetgeving (Prevent, 2008). In het *Verenigd Koninkrijk* hoeven, bijvoorbeeld, bedrijven met minder dan vijf werknemers geen op papier vastgelegde RI&E te hebben. Bij een controle moeten zij echter wel kunnen bewijzen dat zij een RI&E hebben uitgevoerd (Eurogip, 2007). In *Duitsland* dienen bedrijven in het bezit te zijn van een document waarin de risico's in het bedrijf en bijbehorende maatregelen staan beschreven, maar die verplichting geldt in de Duitse 'arbeidsomstandighedenregelgeving' niet voor bedrijven met tien of minder werknemers, tenzij het een bedrijf is met ernstige arbeidsrisico's (Eurogip, 2007). De reden voor deze uitzondering in Duitsland is dat de verplichte beroepsrisicoverzekering voorziet in een schriftelijk document dat – zo bleek in een Arrest van het Europese Hof – gelijk wordt geacht aan de RI&E. *Zweden* stelt een geschreven actieplan voor preventie- en beschermingsmaatregelen pas verplicht vanaf 10 werknemers (Eurogip, 2007). In *Italië* zijn werkgevers verplicht een document op te stellen met risico's in de werkomgeving, maar familiebedrijven en bedrijven tot en met 10 werknemers zijn daarvan uitgezonderd. Zij dienen wel op schrift te verklaren dat de RI&E en de verplichtingen die daaruit voortvloeien zijn uitgevoerd (Eurogip, 2007).

⁴ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

In verscheidene landen in de EU worden dus uitzonderingen gemaakt in de nationale wet- en regelgeving voor kleine bedrijven wat betreft de vereisten uit de Europese Kaderrichtlijn. In welke mate dit tegenwettelijk is zal moeten blijken.

3.4 Naleving RI&E-verplichting vergeleken met naleving andere arboverplichtingen

Naast de verplichting tot het hebben van een RI&E staan er in de Arbeidsomstandighedenwet nog meer verplichtingen waar bedrijven aan dienen te voldoen. In deze paragraaf gaan wij na in hoeverre deze verplichtingen worden nageleefd in vergelijking met de naleving van de RI&E-verplichting. We baseren ons hier op cijfers uit de Almonitor (2006). Deze gegevens hebben betrekking op de regelgeving die in 2006 van kracht was⁵. In deze paragraaf gaat het overigens niet om de inhoud van de regelgeving, maar meer over het wel of niet naleven van andere arboverplichtingen door kleine bedrijven.

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet hebben bedrijven verplichtingen die betrekking hebben op (Bos et al., 2007):

- arbodienstverlening⁶;
- ziekteverzuimbeleid⁷;
- bedrijfshulpverlening (BHV) en ontruimingsplan⁸;
- preventiemedewerker.

De werkgever is verplicht om deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming in te schakelen wanneer hij dit zelf niet kan regelen. Het gaat hierbij om het uitbesteden van diensten aan een arbodienst of een andere gecertificeerde arbodeskundige. Uit tabel 3.8 blijkt dat 86% van de bedrijven een contract met een arbodienst (of arbodeskundige) heeft. Ook hier blijkt dat grotere bedrijven vaker een contract hebben dan kleine bedrijven. Vergeleken met de RI&E-verplichting is de naleving van deze verplichting wel hoger onder kleine bedrijven.

Een ziekteverzuimbeleid heeft tot doel om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken en regelt de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn om hun werk naar behoren te verrichten. Ziekteverzuimbeleid mag zowel mondeling als schriftelijk worden geregeld. Uit tabel 3.8 blijkt dat grotere bedrijven vaker een ziekteverzuimbeleid hebben dan kleine bedrijven. Vergeleken met de RI&E-verplichting is de naleving van deze verplichting echter wel hoger onder kleine bedrijven.

⁵ Vanaf 1 januari 2007 en vanaf 1 januari 2008 zijn er enkele wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet doorgevoerd.

⁶ Voor 1 januari 2007 was een werkgever verplicht de volgende diensten uit te besteden: toetsing van de RI&E, ondersteuning op het gebied van ziekteverzuimbegeleiding, het houden van een arbeidsomstandigheden spreekuur, het laten verrichten van een aanstellingskeuring en het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Vanaf 1 januari 2007 zijn ziekteverzuimbegeleiding en het arbeidsomstandigheden spreekuur als verplichte diensten komen te vervallen.

⁷ Met ingang van 1 januari 2007 is het ziekteverzuimbeleid verankerd in de Wet verbetering Poortwachter

⁸ Per 1 januari 2007 is de regelgeving ten aanzien van de BHV-ers gewijzigd, waarbij de eisen ten aanzien van het aantal BHV-ers is geschrapt.

In de Arbeidsomstandighedenwet is geregeld dat een werkgever zich op het gebied van de bedrijfshulpverlening moet laten bijstaan door een of meer werknemers die de rol van bedrijfshulpverlener (BHV-er) vervullen. De werkgever kan zelf de taken op zich nemen, maar moet bij afwezigheid wel een vervanger aanwijzen. Uit tabel 3.8 kan worden opgemaakt dat kleine bedrijven (1-4 werknemers) veel vaker geen BHV-er hebben (inclusief werkgever) dan grotere bedrijven.

Na de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 juli 2005 zijn bedrijven verplicht om ten minste één persoon aan te stellen als preventiemedewerker. Een preventiemedewerker draagt zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. De werkgever mag zelf de rol vervullen in bedrijven met 25 of minder werknemers (vóór 2007 was dit 15 of minder werknemers). In bedrijven met 1-4 werknemers heeft minder dan de helft van de bedrijven een preventiemedewerker (zie tabel 3.8 onderste rij). Naarmate bedrijven groter zijn, is er vaker een preventiemedewerker aanwezig.

Vergeleken met andere verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet, is de naleving van de RI&E-verplichting relatief laag (zie tabel 3.8). Grotere bedrijven laten op alle verplichtingen een betere naleving zien dan kleine bedrijven.

Tabel 3.8 Percentage bedrijven van het totale aantal bedrijven dat voldoet aan de verplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet per grootteklasse, AI-monitor 2006 (n=1997)

Verplichtingen Arbeidsomstandighedenwet	Grootteklasse				
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
RI&E	42%	53%	81%	97%	50%
Contract arbodienst of andere arbodeskundige	82%	92%	98%	100%	86%
Voeren van ziekteverzuimbeleid*	74%	86%	94%	100%	79%
Aanwezigheid van tenminste 1 BHV-er	56%	76%	89%	99%	65%
Aanwezigheid van tenminste 1 preventiemedewerker	47%	55%	74%	87%	53%

3.5 Conclusie

Naleving RI&E-verplichting

Tussen 2004 en 2006 zijn er nagenoeg geen veranderingen waar te nemen in de naleving van de RI&E-verplichting. Het nalevingspercentage schommelt volgens de AI-monitor rond de 50% over de jaren 2004, 2005 en 2006. Volgens een andere bron, de WEA, had 59% van de bedrijven in 2006 een RI&E uitgevoerd.

Naarmate bedrijven groter zijn, is de kans op het hebben van een RI&E groter, blijkt uit zowel de WEA als de AI-monitor. Volgens de AI-monitor (2006) heeft 47% van de

bedrijven met 1-4 werknemers en 53% van de bedrijven met 5-9 werknemers een RI&E tegenover 97% van de bedrijven met 100 en meer werknemers.

De WEA en de AI-monitor tonen aan dat bedrijven binnen de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen en de Bouw relatief *vaak* een RI&E hebben en bedrijven binnen de sectoren Horeca, Reparatie en handel en Zakelijke dienstverlening relatief *minder vaak* een RI&E hebben.

Grotere bedrijven hebben naar verhouding ook vaker een plan van aanpak opgesteld dan kleinere bedrijven. Van de bedrijven met een RI&E had 79% van de bedrijven in 2006 een plan van aanpak opgesteld (AI-monitor). Volgens de WEA lag dit percentage op 75%. De percentages in de AI-monitor en WEA verschillen ten aanzien van de rangordening van de sectoren, maar de sector Horeca scoort in beide onderzoeken het laagst.

In tabel 3.9 wordt een overzicht gegeven van sectoren waarin kleine bedrijven respectievelijk een relatief hoge en relatief lage naleving van de RI&E-verplichting laten zien. Hieruit kan worden opgemaakt dat zowel de AI-monitor als de WEA uitwijzen dat de naleving in de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen, Bouw en Industrie een relatief hoge naleving hebben van de RI&E-verplichting onder bedrijven met 1-9 werknemers. De sectoren Horeca, Reparatie en handel hebben een relatief lage naleving.

Tabel 3.9 Overzicht sectoren met hoge en lage naleving RI&E gebaseerd op de AI-monitor en WEA

Databestand	AI-monitor	WEA	AI-monitor	WEA
Grootte klasse	1-4 wn	1-4 wn	5-9 wn	5-9 wn
Relatief hoge naleving	- landbouw, visserij en delfstoffen* - gezondheidszorg - bouw*	- landbouw, visserij en delfstoffen* - bouw en nutsbedrijven*	- bouw*	- landbouw, visserij en delfstoffen - industrie - bouw en nutsbedrijven*
Relatief lage naleving	- horeca* - reparatie en handel*	- horeca, reparatie en handel*	- horeca	- vervoer opslag en communicatie, financiële instellingen - zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur

* sectoren die zowel in de AI-monitor als in de WEA een relatief hoge of lage naleving hebben.

Zowel de cijfers van de AI-monitor als die van de WEA wijzen uit dat kleine bedrijven (1-4 werknemers) in de sector Horeca relatief het minst vaak een plan van aanpak hebben opgesteld naar aanleiding van de RI&E in 2006. Voor de groep bedrijven met 5-9 werknemers zijn de resultaten van de AI-monitor en de WEA niet goed vergelijkbaar wegens ontbrekende data.

Naleving RI&E-verplichting vergeleken met andere EU landen

Vergeleken met een aantal Noord-Europese landen (Denemarken, Zweden) en Frankrijk lijkt het nalevingspercentage van de RI&E-verplichting in Nederland relatief laag. De cijfers zijn echter niet goed vergelijkbaar. Daarnaast zijn er van veel andere (Oosten Zuid-) Europese landen geen cijfers voorhanden.

In Nederland is het formeel vastleggen van de resultaten van een RI&E verplicht voor alle bedrijven. Sommige lidstaten hebben een aantal bepalingen uit de Europese Kaderrichtlijn, omwille van administratieve lastenverlichting voor het kleinbedrijf, op een eigen manier vertaald naar nationale wetgeving.

Naleving RI&E-verplichting vergeleken met naleving ander arboverplichtingen

Vergeleken met andere verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet, is de naleving door kleine bedrijven van de RI&E-verplichting relatief laag. Grotere bedrijven laten op alle verplichtingen een betere naleving zien dan kleine bedrijven.

4 Kennis

In dit hoofdstuk behandelen we de eerste onderzoeksvraag, namelijk:

Wat weet men in kleine bedrijven van de RI&E-regelgeving? Is deze duidelijk? Is dat meer of minder het geval dan van andere onderwerpen op arbo-, respectievelijk overig sociaal terrein?

Kennis van regels heeft betrekking op de *bekendheid* met en *duidelijkheid* van wet- en regelgeving bij de doelgroep. Onbekendheid met de regels kan tot (onbewuste) overtreding leiden. Door onduidelijkheid van wetgeving kunnen (per ongeluk) fouten met de naleving worden gemaakt. Goede kennis leidt niet automatisch tot een goede naleving. Immers, dit betekent dat er in sommige gevallen ook een betere kennis van mogelijkheden tot het ontduiken van regels aanwezig is.

In de eerste paragraaf gaan we na of kennis van de RI&E-verplichting een rol speelt bij de naleving hiervan. Hierbij maken we een onderscheid tussen bekendheid met de RI&E-verplichting en de duidelijkheid ervan (inhoudelijke kennis). Daarbij wordt kort ingegaan op de vraag of andere arbo- en sociale wetgeving meer bekend is bij ondernemers dan de RI&E-verplichting. Vervolgens gaan we in de tweede paragraaf in op het huidige beleid ten aanzien van het versterken van kennis, gevolgd door een derde paragraaf waarin discussiepunten voor beleid centraal staan. We sluiten af met een conclusie en discussiepunten.

4.1 Bekendheid met en duidelijkheid van RI&E-verplichting

Bekendheid met RI&E-verplichting

Een kleine minderheid (7%) van de bedrijven zonder RI&E geeft in de WEA aan dat zij geen RI&E hebben omdat zij hier nog nooit van gehoord hebben (zie tabel 1a bijlage D). Van de zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) zonder RI&E geeft 10% dit aan (dit is significant vaker dan de rest). Verder geeft 5% van de onderzochte bedrijven zonder RI&E aan niet te weten dat de RI&E verplicht is. Er zijn op dit punt geen significante verschillen tussen de grootteklassen. Wel wordt de onbekendheid met het verplichtend karakter van de RI&E significant vaker genoemd door kleine bedrijven (1-9 werknemers) in het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca (zie tabel D-1b bijlage D). In deze sectoren is de naleving van de RI&E-verplichting ook relatief laag.

In de WEA 2006 is ook gevraagd naar ervaren obstakels bij het voldoen aan Arbeidsomstandighedenwetgeving in het algemeen. Slechts 1% van bedrijven geeft spontaan aan de geringe of onbekendheid met de regelgeving als obstakel te ervaren (zie tabel D-5a in bijlage D). Binnen de groep bedrijven met 1-9 werknemers wordt dit obstakel het vaakst door het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca genoemd (zie tabel D-5b in bijlage D) vergeleken met de andere sectoren.

Uit onderzoek van Heemskerck et al. (2003), over kleine bedrijven en arbo, blijkt uit gesprekken met circa 350 kleine ondernemers dat het merendeel van de bedrijven bekend is met de verplichtingen rond de RI&E. Dit beeld wordt wel door de WEA, maar niet geheel bevestigd door de deelnemers van de expertbijeenkomsten en focusgroepen van ondernemers. Tijdens een bijeenkomst met ondernemers gaf één van de ondernemers aan nu drie jaar een bedrijf te hebben, maar nog nooit van de RI&E-verplichting

gehoord te hebben. Daarnaast meldde een voorzitter van een horeca-ondernemersvereniging dat hij de RI&E-verplichting, vanwege zijn deelname aan dit onderzoek, aangekaart had tijdens een bijeenkomst met circa 30 leden. Geen van de leden had ooit van de RI&E-verplichting gehoord. Bovenstaande bevindingen zijn uiteraard slechts een impressie.

Uit de evaluatie van de wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet per 2005 blijkt dat kleine bedrijven minder goed op de hoogte zijn van het nieuwe toetsingsstelsel⁹ van de RI&E dan grote bedrijven (Lötters & Veerman, 2007; Bos & Engelen 2007) (zie tabel 4.1). Van de bedrijven met 1-9 werknemers is 58% op de hoogte van de aanpassing van het toetsingsstelsel tegenover 95% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Bekendheid RI&E-verplichting vergeleken met bekendheid met recente arbo- en sociale wetgeving

Uit de evaluatie van de wijzigingen in de Arbo-wet per 2005 blijkt dat kleine bedrijven minder goed op de hoogte zijn van *nieuwe* ontwikkelingen in het algemeen op het gebied van arbeidsomstandigheden (Lötters & Veerman, 2007). Zij zijn bijvoorbeeld minder bekend met de nieuwe regeling van de preventiemedewerker en de wetswijziging rond de arbodienstverlening (Lötters & Veerman, 2007; Bos & Engelen 2007). In de onderstaande tabel (4.1) zijn de percentages per grootteklasse weergegeven. De RI&E-verplichting bestaat natuurlijk al veel langer, vandaar de betere bekendheid hiervan onder kleine bedrijven.

Tabel 4.1 Percentage bedrijven bekend met wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet (Bron: WEA)

Wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet	Grootte klasse				Totaal
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	
Alternatief voor Arbodienstverlening	54%	68%	81%	95%	67%
Verplichting preventiemedewerker	74%	84%	94%	91%	82%
Aanpassing toetsingsstelsel	58%	58%	64%	75%	61%
N=ongewogen	388	466	1159	1032	3045

Vergeleken met de Wet verbetering Poortwachter (WvP) - een ander onderwerp op het terrein van de sociale wetgeving - is de RI&E-verplichting minder bekend volgens deelnemers van de expertbijeenkomsten. De WvP beoogt op een actieve en doelgerichte wijze te komen tot re-integratie en werkhervatting van werknemers na ziekte en is per 1 april 2002 in werking getreden (Reijenga et al., 2006). De grotere bekendheid komt volgens de experts door de aard van de consequenties die uit de WvP kunnen voortvloeien bij niet-naleving. Het UWV heeft sancties ter beschikking als de werkgever onvoldoende pogingen heeft gedaan om tot re-integratie van de werknemer te komen. De werkgever loopt het risico op een jaar extra loonbetaling bij ziekte van een werknemer (3 jaar in plaats van twee jaar).

⁹ Zie voor uitleg toetsingsstelsel paragraaf 1.2

Ook het feit dat het direct over individuele personen gaat, namelijk de werknemers, zou van invloed kunnen zijn. In tegenstelling tot de RI&E-verplichting, die als tamelijk abstract en beleidsmatig wordt ervaren volgens de experts. Uit een evaluatie van de WvP blijkt wel dat (net na de introductie) vooral kleine werkgevers niet goed op de hoogte waren van de wet. Later werd deze bekendheid groter onder kleine werkgevers. Ook hier is dus een verschil te zien tussen grote en kleine bedrijven wat betreft de bekendheid van de wetgeving.

Duidelijkheid van de RI&E-verplichting

Uit de WEA (2006) blijkt dat 1% van de bedrijven zonder RI&E spontaan zegt niet te weten hoe ze dat aan moeten pakken als reden voor het ontbreken van een RI&E. Door bedrijven met 5-9 werknemers wordt deze reden relatief wat vaker spontaan genoemd (2%). Obstakels voor het voldoen aan Arbeidsomstandighedenwetgeving in het algemeen die te maken hebben met kennis van de RI&E-regelgeving worden eveneens door weinig bedrijven genoemd. De obstakels 'onduidelijkheid van wettelijke verplichtingen' en 'wet- en regelgeving is te vaag' worden door slechts 1% van de bedrijven genoemd (geen noemenswaardige verschillen tussen grootteklassen). De obstakels 'wet en regelgeving is te omvangrijk' en 'wet- en regelgeving is te ingewikkeld' worden door wat meer bedrijven genoemd (respectievelijk door 6% en 4%). Opvallend is wel dat met name bedrijven met 1-4 werknemers de regelgeving te ingewikkeld vinden (5%). Met name kleine bedrijven (1-9 werknemers) in het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven vinden regelgeving te ingewikkeld (zie tabel D-5b).

De bovenstaande gegevens laten dus zien dat een gebrek aan inhoudelijke kennis over het uitvoeren van een RI&E, voor weinig bedrijven een reden is om geen RI&E te hebben. Ook is onduidelijkheid en omvang van arbo-regelgeving in het algemeen bij weinig bedrijven een obstakel om aan de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving te voldoen.

4.2 Arbozorg in de praktijk

Naast het beeld uit de WEA dat een gebrek aan inhoudelijke kennis geen grote rol speelt bij het niet uitvoeren van een RI&E, blijkt uit andere literatuur dat het in veel bedrijven wel ontbreekt aan de nodige specifieke kennis en deskundigheid over arbozorg in het algemeen (Brouwers & Zwinkels, 1999; Heemskerk et al., 2003). Deze kennis speelt een rol bij de implementatie van de regelgeving in de praktijk. De staf-functie in MKB-bedrijven ontbreekt vaak of is onvoldoende ontwikkeld (Brouwers & Zwinkels, 1999). Dit wordt ook wel een zogeheten stafmanco genoemd: het ontbreken van functionarissen met specifieke deskundigheden binnen de eigen personele rangen. Daarbij komt dat de preventietaken (bedoeld om interne deskundigheid te bevorderen) voor kleinere bedrijven (met 25 of minder werknemers) vaak niet bij medewerkers, maar bij de werkgever zijn ondergebracht (Lötters & Veerman, 2007).

Volgens de geraadpleegde literatuur, en ook volgens een aantal experts tijdens de discussiebijeenkomsten van dit onderzoek, heeft het gebrek aan kennis over arbozorg daarnaast te maken met het feit dat kleine ondernemers vaak probleemgestuurd werken. De kennisbehoefte wordt pas aangewakkerd na bezoek van de Arbeidsinspectie of na een incident/ongeval, en dat komt bij kleine bedrijven nu eenmaal zelden of nooit voor volgens de experts en ondernemers. De behoefte aan kennis ontstaat vaak pas als er iets gebeurt of dreigt te gebeuren (Heemskerk et al., 2003). Daarbij wensen ondernemers dit probleem ook direct op te lossen. Dit past bij de houding van de kleine on-

ondernemer, die wordt bepaald door de dagelijkse activiteiten. Alles wat niet met het directe werk te maken heeft wordt als oneigenlijk beschouwd en heeft geen prioriteit (Leerkes, et al., 2002). Dit korte termijn-perspectief maakt het vaak lastig om de ondernemer in het kleinbedrijf te motiveren met activiteiten die uitgaan van een systematische, pro-actieve beleidsaanpak (Evers & Achten, 2002). De ondernemer heeft bijvoorbeeld niet beslist een RI&E nodig om problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid snel en adequaat op te pakken (Evers & Achten, 2002). Deze bronnen beschrijven wel een situatie rondom kleine bedrijven die na 2003 ingrijpend gewijzigd is door beleidsinitiatieven van de rijksoverheid.

4.3 Eerdere beleidsinspanningen

In het recente verleden zijn al diverse beleidsinspanningen verricht vanuit de overheid en branches om vooral de kleine bedrijven van informatie en ondersteuning bij arbozorg en het uitvoeren van de RI&E te voorzien. Hieronder volgt een overzicht van de twee belangrijkste activiteitenprogramma's gericht op kleine bedrijven. Tevens wordt ingegaan op het onderzochte effect van deze programma's. Deze gegevens kunnen helpen bij het nadenken over versterken van kennis richting kleine ondernemers.

MKB arbo-activiteiten-programma

MKB-Nederland heeft in samenwerking met het ministerie van SZW een inventarisatie gemaakt van naar de knelpunten die MKB-ondernemingen ondervinden bij het tot stand brengen van goede arbeidsomstandigheden binnen de onderneming. Op basis hiervan is een meerjarig arbo-activiteiten-programma ontwikkeld en uitgevoerd voor het MKB. Het programma ging in 2002 van start met als doelstelling brancheorganisaties te helpen bij arbozaken door het aanbieden van eenvoudige producten en instrumenten. Er zijn meer dan 10 producten en activiteiten ontwikkeld. Een belangrijk hulpmiddel is het in 2004 geïntroduceerde digitale MKB RI&E instrument. Het MKB RI&E instrument is een eenvoudig, branche onafhankelijk digitaal RI&E instrument voor kleine ondernemingen. Dit instrument vormde de basis voor de branchegerichte RI&E-instrumenten die later zijn ontwikkeld onder de regie van het Arboplatform.

Overige producten die zijn ontwikkeld zijn: de MKB-verzuimscan, informatie brochures, nieuwsbrieven, een praktijkgids voor de inkoop van dienstverlening arbozorg, verzuim en re-integratie, informatievoorziening op maat met behulp van zogenaamde arbocontactpersonen voor branche organisaties en ondernemersverenigingen en het MKB-kennisportaal (www.arbo.mkb.nl).

Veel brancheorganisaties hebben de producten en diensten gebruikt naar hun leden toe, blijkt uit een evaluatie van het programma in 2006 (Van Ojen & Van Lindert). De algemene digitale MKB-RI&E is bij 51% van de 61 ondervraagde brancheorganisaties bekend.

Ondernemers die de producten uit het MKB-programma hebben gebruikt, hebben dit vooral gedaan om gemakkelijker aan de wettelijke eisen te voldoen. Opvallend is dat bedrijven tussen de 10 en 100 werknemers significant vaker de producten en instrumenten gebruiken dan bedrijven tot 10 werknemers.

Arbo Platform Nederland

Vanaf 2003 zijn vanuit het Arbo Platform Nederland kennis- en informatieproducten ontwikkeld waaronder een algemene website met informatie over arbeidsomstandighe-

den (www.arbo.nl), digitale branche RI&E-instrumenten en de website www.rie.nl waarop de digitale branche RI&E instrumenten zijn te vinden.

Het gebruik van de ontwikkelde producten is geëvalueerd door Ecorys in 2005 en 2006 (Van Velden et al., 2007). Zowel het gebruik van de website www.rie.nl als van de digitale branche RI&E is binnen het MKB (1 t/m 250 werknemers) veel lager dan binnen het grootbedrijf (meer dan 250 werknemers). Van de MKB bedrijven gebruikt 5% van de ondervraagde bedrijven een digitale branche RI&E tegen 17% van het grootbedrijf (Van Velden et al., 2007). Het betreft hier dus alle bedrijven, ook bedrijven zonder RI&E. De website rie.nl wordt vooral gebruikt door het MKB voor het ontwikkelen van algemene kennis, het ontwikkelen van arbobeleid komt op de tweede plaats. De branche RI&E's worden, naast het invullen van de RI&E's, ook vooral gebruikt voor de algemene kennisontwikkeling (44% bij de MKB-bedrijven). Alle geïnterviewde werkgevers in het kader van de evaluatie door Ecorys waren het erover eens dat de branche RI&E meerwaarde heeft ten opzichte van het laten uitvoeren van een algemene RI&E door een (externe) arbodeskundige. Een zelf ingevulde RI&E is meer specifiek, beter toepasbaar en goedkoper blijkt uit interviews in het kader van de evaluatie. Bovendien kan het invullen leerzaam zijn. Wel wordt er soms uitleg gemist bij het bepalen van exacte risico's en bij het uitwerken van het stappenplan.

Vanaf mei 2007 is het Arbo Platform Nederland opgeheven. Informatie over arbeidsomstandigheden kan sindsdien worden verkregen via het arboportaal (www.arbo.nl). Het steunpunt RI&E-instrumenten beheert www.rie.nl. Het steunpunt bestaat uit sociale partners en het ministerie van SZW en heeft tot doel de beschikbaarheid van RI&E-instrumenten voor branches te stimuleren en te waarborgen. Tevens vervullen zij een helpdeskfunctie naar branches toe.

4.4 Verbetermogelijkheden

Voorlichting over de RI&E

Op basis van de geraadpleegde literatuur noemen we de volgende aandachtspunten die betrekking hebben op het versterken van kennis over de RI&E:

- De toon van de informatie moet positief zijn (Zwetsloot et al., 2001). Een boodschap komt alleen over als hij positief en enthousiast gebracht wordt volgens de gesproken experts en ondernemers op de bijeenkomsten.
- MKB-werkgevers hechten aan praktische toepasbaarheid en eenvoud van producten, zo blijkt uit evaluatie van het MKB-arbo-activiteitenprogramma (Van Ojen & Van Lindert, 2006). Eenvoud van informatie is een belangrijke reden om de informatie te lezen en positief te waarderen (Zwetsloot et al. 2001). Volgens onderzoek van Heemskerk et al. (2003) slaat veel arbo-informatie niet aan bij 'kleine' ondernemers omdat het is geschreven voor deskundigen. Zij hebben behoefte aan eenvoudige teksten, aangevuld met mondelinge toelichting en beeldmateriaal gericht op oplossingen. De ondernemers en de experts pleiten voor meer 'voorgekookte' informatie, zodat ondernemers niet zelf het wiel hoeven uit te vinden.
- Informatie dient regelmatig onder de aandacht gebracht te worden (Zwetsloot et al. 2001).
- Kennis en bewustwording kunnen worden versterkt door een confrontatie met gevolgen van onveilige/ziekmakende arbeidsomstandigheden en door het beschrijven van 'good' en best 'practices' en de voordelen hiervan onder de aandacht te brengen. Om de effectiviteit van goede praktijken te vergroten, is al een checklist ontwikkeld in het kader van een onderzoek naar de effectiviteit van het

instrument ‘goede praktijken’ (De Ruig & Engelen, 2006). Het gebruik hiervan kan verder worden gepromoot.

Informatiekanalen

In een aantal onderzoeken is nagegaan welke informatiebronnen ondernemers gebruiken om hun kennis over arbo te vergroten. Uit het onderzoek van Ecorys (Van Velden, 2007) blijkt dat internet (51%), vaktijdschriften (17%) en handboeken (12%) het meest populair zijn bij ondernemers (Van Velden et al., 2007). In het onderzoek van Bos & Engelen (WEA, 2006) wordt een onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte. Door de ondervraagde ondernemers met 1-4 werknemers wordt de accountant/boekhouder (31%), de brancheorganisatie (27%), het internet (20%) en de arbodienst (19%) als belangrijkste bronnen van informatie over arbeidsomstandigheden genoemd. Grote organisaties maken veel meer gebruik van internet, vaktijdschriften en de arbodienst (Bos & Engelen 2007). Opvallend is dus dat kleine organisaties andere bronnen gebruiken dan grote organisaties. Kleine organisaties kunnen dus het beste ook via andere kanalen benaderd worden. Dit geldt met name voor die bedrijven die niet de tijd en moeite nemen om informatie te lezen. Het bevorderen van bewustwording en implementatie van maatregelen zal voor deze ondernemers via andere communicatiekanalen moeten worden opgelost (Van Driel, 2002).

Brancheorganisaties zijn een belangrijke toeleverancier van praktisch bruikbare informatie voor werkgevers en (hun) medewerkers. Recent is onderzoek gedaan naar welke informatie over arbeidsomstandigheden brancheorganisaties beschikbaar stellen via hun website (Bonnet et al., 2007). Van 35 brancheorganisaties, die allemaal hebben deelgenomen aan het project ‘digitalisering RI&E instrumenten’, is de arbocontent op hun websites in kaart gebracht. In bijlage E is een overzicht te vinden van de resultaten. Er is onder andere nagegaan of brancheverenigingen extra informatie en ondersteuning bieden voor het uitvoeren van de RI&E. Van 35 onderzochte sites bieden slechts 7 sites extra informatie en ondersteuning voor de uitvoering van de RI&E. Op 12 van de 35 sites is een link naar www.rie.nl te vinden. Lang niet alle onderzochte brancheorganisaties besteden dus uitgebreid aandacht aan de RI&E op hun site. Dit zou kunnen worden bevorderd. De resultaten vormen uiteraard een indicatie aangezien niet alle brancheorganisaties zijn onderzocht. Daarnaast kunnen deze organisaties ook via een andere weg informatie en ondersteuning aan de bedrijven bieden.

We gaven eerder aan dat internet geen veelgebruikte kennisbron is voor kleine bedrijven. Als brancheorganisaties daarnaast ook relatief weinig aandacht aan de RI&E- verplichting op hun websites besteden, dan moeten we concluderen dat kleine bedrijven dus slecht bereikt worden via dit informatiekanaal.

In hoofdstuk 7 over informele controle besteden we aandacht aan alternatieve informatiekanalen via lokale netwerken, waarmee kennis en informatie toch de kleine ondernemer kan bereiken.

Steunpunt RI&E instrumenten

Het steunpunt RI&E-instrumenten kan een belangrijke rol vervullen in het verder aanjagen van de toename van het gebruik en actualisering van digitale RI&E-instrumenten.

Moment waarop informatie aan ondernemers wordt gegeven

Volgens de deelnemers van de focusgroepen ontbreekt er een uniform startpunt in de informatievoorziening over de RI&E. Sommigen ontvangen informatie van de bran-

che, anderen bij de arbodienst en nog weer anderen komen het onderwerp kennelijk nooit tegen. Men suggereerde om bij het aanvragen van een loonheffingsformulier, de ondernemer die dan dus personeel in dienst gaat krijgen, meteen te voorzien van kennis over de wettelijke RI&E-verplichting. Mogelijk zijn er nog andere momenten te vinden in de informatievoorziening naar kleine ondernemers die personeel in dienst gaan nemen om ze te informeren over deze verplichting.

Onderwijs

Zowel in de literatuur als tijdens de bijeenkomsten met ondernemers werd de rol van het onderwijs aangestipt. Zo blijkt uit een onderzoek van Leerkes et al. (2002) dat er aanwijzingen zijn dat de jongere generatie vaak meer oog heeft voor kwaliteit, arbo en milieu. Het (beroeps) onderwijs kan een rol spelen in het scheppen van een klimaat waarin een systematische arbozorg wordt gerealiseerd (Leerkes et al., 2002). Ook in de bijeenkomsten met experts en ondernemers werd aangegeven dat het onderwijs een belangrijke rol kan spelen in het versterken van kennis over arbozorg.

Een voorbeeld uit Duitsland laat zien dat ook onderwijs voor ondernemers zelf een rol kan spelen in het versterken van kennis over het uitvoeren van een RI&E. In Duitsland wordt het ‘ondernemersmodel toegepast’. Ondernemers krijgen specifieke opleidingen aangeboden door de sectororganisatie (Berufsgenossenschaft) over preventie- en beschermingsmaatregelen. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid van ondernemers versterkt en kan de ondernemer zelf een risico-evaluatie uitvoeren. Begeleiding is hierdoor minder nodig (Prevent, 2008).

4.5 Conclusie en discussiepunten

Wat betreft de kennis over de RI&E regelgeving bij kleine bedrijven, concluderen we het volgende:

Bekendheid met RI&E-verplichting

- Gegevens uit de WEA wijzen uit dat kleine bedrijven onbekendheid met het fenomeen RI&E maar zelden spontaan noemen als reden waarom zij geen RI&E hebben.
- Onbekendheid met arbo-regelgeving in het algemeen wordt tevens door maar weinig bedrijven genoemd als een obstakel om aan arbo-regelgeving te voldoen.
- Volgens experts met wie we gesproken hebben in het kader van dit onderzoek is de onbekendheid van de RI&E echter groter dan het bovenstaande doet vermoeden. Voorbeelden uit de praktijk wijzen uit dat sommige ondernemers nog nooit van de RI&E gehoord hebben.
- Over het algemeen zijn kleine bedrijven minder bekend met arbo- en sociale regelgeving dan grotere bedrijven. Dit geldt bijvoorbeeld voor recente wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Wel is de WvP onder kleine ondernemers bekender dan de RI&E-verplichting, mogelijk vanwege de concrete aard van de consequenties bij het onvoldoende naleven van deze wet, waaronder het risico op een jaar extra loonbetaling bij ziekte van een werknemer.

Inhoudelijke kennis over het uitvoeren van de RI&E en arbobeleid

- Een gebrek aan inhoudelijke kennis over het uitvoeren van een RI&E wordt door maar weinig bedrijven spontaan genoemd als reden voor het ontbreken van een RI&E, zo wijzen gegevens uit de WEA uit. Onduidelijkheid over en de omvang

van de arbo-regelgeving vormen daarnaast voor maar weinig kleine bedrijven een obstakel om hieraan te voldoen.

- Uit de literatuur blijkt dat het bij kleine ondernemers vaak wel ontbreekt aan de nodige deskundigheid over arbozorg in het algemeen. Dit hangt samen met het ontbreken van de staffunctie in kleine bedrijven, maar ook doordat kleine ondernemers meer probleemgestuurd werken en een korte termijn perspectief hanteren ten aanzien van het oplossen van (arbo)problemen. Behoeftte aan kennis ontstaat pas als er iets gebeurt. Men is reactief en niet pro-actief.

Eerdere beleidsinspanningen

- In het verleden zijn initiatieven genomen om bedrijven te voorzien van informatie over en ondersteuning bij de RI&E. Twee belangrijke initiatieven zijn het MKB arbo-activiteiten-programma en de activiteiten van het Arbo Platform Nederland. Uit de evaluaties daarvan concluderen we dat kleine bedrijven, ondanks deze goede initiatieven, tot nu toe een moeilijk te bereiken doelgroep blijven. De ontwikkelde producten worden minder door de kleine bedrijven (1-9 werknemers) dan door de grotere bedrijven gebruikt. De evaluatie van de digitale RI&E-projecten van het Arboplatform in 2004 vond vrij kort na de introductie hiervan plaats. Het gebruik door (kleine) bedrijven kan dus gegroeid zijn. Sommige sectoren, waaronder landbouw en visserij, slagen er wel in ook kleine bedrijven te bereiken.

Discussiepunten

- Het aanbieden van informatie over de RI&E blijft geboden. Die informatie moet positief van toon zijn, eenvoudig van inhoud en praktisch toepasbaar ('good' en 'best' practices spreken aan).
- De informatie moet regelmatig opnieuw worden aangeboden.
- Er moeten kanalen gebruikt worden, waarmee de kleine ondernemer vaak in aanraking komt (bijv. administratiekantoor en andere lokale spelers).
- Het steunpunt RI&E-instrumenten kan toename van het gebruik van digitale RI&E-instrumenten verder aanjagen bij kleine bedrijven.
- Het ontbreekt aan een eenduidig informatiepunt voor ondernemers die op het punt staan personeel aan te nemen. Informatievoorziening over de RI&E zou tijdens een dergelijk startpunt aan de orde gebracht kunnen worden. Een suggestie voor een goed startpunt is het moment waarop ondernemers een loonheffingsformulier dienen in te vullen.
- Het beroepsonderwijs en opleidingen voor ondernemers kunnen een belangrijke rol spelen in het bevorderen van kennis over de RI&E en arbozorg.

5 Kosten en baten

In dit hoofdstuk behandelen we de tweede onderzoeksvraag:

Wat zijn voor deze werkgevers van kleine bedrijven de kosten en baten van de RI&E, in de vorm van tijd, geld, moeite en immateriële kosten?

Kosten en baten zijn de (im)materiële voor- en nadelen die uit overtreden of naleven van regel(s) volgen, uitgedrukt in tijd, geld en moeite. Er kunnen vier categorieën worden onderscheiden:

- kosten van naleving (bijvoorbeeld tijd, geld, moeite);
- baten van overtreding (bijvoorbeeld besparen van tijd, geld en moeite);
- kosten van overtreding (bijvoorbeeld minder goede arbeidsomstandigheden, minder goed imago, boetes);
- baten van naleving (bijvoorbeeld betere arbeidsomstandigheden, goed imago).

In paragraaf 5.1 gaan we na wat volgens ondernemers kosten en baten ten aanzien van de RI&E zijn. In paragraaf 5.2 gaan we nader in op het huidige beleid van de overheid ten aanzien van het reduceren van kosten. In paragraaf 5.3 staan verbetermogelijkheden centraal. We sluiten af een samenvatting en discussiepunten.

5.1 Ervaren kosten en baten

Kosten

Een kleine minderheid van de bedrijven (3%) zonder RI&E geeft in de WEA spontaan als reden voor het ontbreken van een RI&E aan dat de uitvoering ervan te duur is of te veel tijd kost (zie tabel D-1a bijlage D). Bedrijven met 1-4 werknemers geven dit wel vaker aan dan bedrijven met 5-9 werknemers (3% tegen 0%). Van de kleine bedrijven (1-9 werknemers) geven vooral bedrijven binnen het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca en bedrijven binnen het cluster Cultuur, recreatie en overige dienstverlening dit aan (respectievelijk 4% en 8% van de bedrijven met 1-9 werknemers) (zie tabel D-1b bijlage D). Kosten en moeite worden wel wat meer als een obstakel genoemd om te voldoen aan de arbo-wetgeving in het algemeen (zie tabel D-5a bijlage D). Van alle bedrijven voert 12% dit op als obstakel. Kleine bedrijven voeren dit niet vaker op dan grotere bedrijven. Met name door kleine bedrijven (1-9 werknemers) in het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven worden hoge kosten om te voldoen aan wet- en regelgeving als obstakel ervaren,

Opvallend is dus dat kosten van naleving geen grote rol lijken te spelen bij het niet uitvoeren van de RI&E, maar wel wat meer als een obstakel worden ervaren om te voldoen aan de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving in het algemeen.

Uit de literatuurstudie blijkt wél dat, in tegenstelling tot de WEA, veel ondernemers het arbobeleid in het algemeen en het uitvoeren van de RI&E als een tijdrovende en dure zaak ervaren. Hierbij dient opgemerkt te worden dat veel literatuur vóór de invoering van de branchespecifieke digitale RI&E-instrumenten is geschreven. De effecten van de vereenvoudiging van de RI&E-verplichting lijken dus nog geen neerslag gevonden te hebben in recent onderzoek.

De conclusie van het onderzoek van Heemskerk et al. (2003) naar arbo in kleine bedrijven is dat volgens veel ondernemers arbo geen toegevoegde waarde heeft. Men ervaart deze verplichting als een grote administratieve last die weinig toegevoegde waarde heeft en kostbaar is wegens toetsing door een arbodienst. Zo blijkt uit een ander onderzoek dat de kosten per medewerker voor het uitvoeren van een RI&E door een arbodienst, aanzienlijk hoger zijn dan bij grotere bedrijven (Leerkes et al., 2002). Vooral MKB bedrijven zonder arbodeskundige ervoeren, voor de invoering van de branche specifieke RI&E instrumenten, het uitvoeren van een RI&E als tijdrovend, ingewikkeld en kostbaar, indien de uitvoering werd uitbesteed aan een arbodienst (Sira consulting, 2006). Daarnaast is het zo dat de risico's wel worden vastgelegd, maar dat de aanpak, de verbetering, volgens ondernemers een heel ander verhaal is. De aanpak van risico's is soms te duur, waardoor ze op korte termijn niet te realiseren is (Heemskerk, 2003).

De bovenstaande bevindingen uit de literatuur worden bevestigd door de experts en ondernemers die wij gesproken hebben op de bijeenkomsten. De experts en ondernemers gaven aan dat de ondernemer vaak een afweging maakt tussen de investering in tijd en geld in een RI&E en het risico op inspectie en de bijbehorende boete. De uitvoering van de RI&E wordt als ballast gezien. Het kost veel geld, en het levert nauwelijks iets op. De ondernemers gaven aan dat met name het inhuren van externe deskundigheid veel geld kost, aangezien de kleine ondernemer geen staf heeft voor het uitvoeren van de RI&E. Arbodiensten kunnen kleine ondernemers zeker van dienst zijn, maar worden als duur ervaren volgens de experts. Ondernemers nemen ook de notie van hoge kosten voor maatregelen mee in hun overweging om wel of geen RI&E uit te voeren. De branchegerichte digitale RI&E instrumenten worden wel gezien als een belangrijk hulpmiddel, waarmee de kosten voor het uitvoeren van een RI&E kunnen worden gereduceerd. De uitvoering kan volgens ondernemers nog wel veel tijd in beslag nemen; 'veel branche gerichte RI&E-instrumenten bestaan uit een lange lijst met vragen, waarvan lang niet alle vragen relevant zijn' volgens de experts en ondernemers.

Tabel 5.1 geeft een overzicht van de bestuurlijke boetes die de Arbeidsinspectie kan opleggen aan een ondernemer die zijn RI&E niet in orde heeft (www.rie.nl, geraadpleegd op 15 maart 2008). Uit deze tabel kan worden opgemaakt dat de hoogte van de boete volgens ondernemers niet altijd opweegt tegen de kosten die een bedrijf zal moeten maken om een RI&E uit te voeren en de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Tabel 5.1 Bestuurlijke boetes Arbeidsinspectie

Bedrijfs grootte	Eerste boete in euro	Tweede boete in euro (na verhoging)
1-49 werknemers	300,-	450,-
50-249 werknemers	600,-	900,-
250 en meer werknemers	900,-	1.350,-

Naast de RI&E-verplichting hebben kleine bedrijven te maken met een groot aantal andere wettelijke verplichtingen. Deze verplichtingen leiden tot administratieve lasten leidend tot kosten die zij moeten maken om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen (www.administratievelasten.nl, 2007). Het kleinbedrijf wordt onevenredig belast in vergelijking tot het midden- en grootbedrijf (Jansen & Tom, 2003). Door de experts en ondernemers in de bijeenkomsten werd veelvuldig aangegeven dat de kleine ondernemer wordt geconfronteerd met hoge administratieve lasten. Een klacht van één van de

ondernemers tijdens de bijeenkomsten was de enorme papierberg die door de overheid over de ondernemer wordt uitgestort. 'De RI&E is daar ook een onderdeel van' volgens de ondernemers.

In bovenstaande paragrafen overheerst, volgens ons, een beeld dat wellicht toch enigszins verouderd is. De effecten van recente wetsaanpassingen en vereenvoudiging en digitalisering van RI&E instrumenten lijken nog onvoldoende doorgedrongen te zijn. De experts laten het geluid van hun achterban horen en dat is dus nog steeds kritisch.

Baten

In het onderstaande gaan we nader in op de ervaren baten van de RI&E. Omdat er geen gegevens bekend zijn die specifiek betrekking hebben op de RI&E, baseren we ons op cijfers die betrekking hebben op arbobeleid in het algemeen, en het nemen van maatregelen.

Gegevens uit de WEA laten zien dat grote en kleine bedrijven arbobeleid voeren vanuit een moreel motief: gezondheid van de werknemers (zie tabel D-4a bijlage D). Van alle bedrijven geeft 48% dit aan. De heel kleine bedrijven (1-4 werknemers) geven dit relatief minder vaak aan (35% van de bedrijven) dan de bedrijven met 100 en meer werknemers (78%) (zie tabel D-4a in bijlage D). Kleine bedrijven (1-9 werknemers) binnen het cluster van de sectoren Gezondheidszorg en onderwijs, Bouw en nutsbedrijven en Landbouw, visserij en delfstofwinning voeren dit motief relatief vaker op (zie tabel D-4b bijlage D).

Uit het onderzoek van Heijink en Warmerdam (2004) ten behoeve van de evaluatie van de Arbo-wet 1998, komt naar voren dat het meest voorkomende motief voor het nemen van concrete maatregelen tegen arborisico's - zowel voor grote als kleine bedrijven - is 'het werk veiliger, gezonder en prettiger maken' (dit speelt bij 60% van de bedrijven met 1-9 werknemers en bij 95% van de bedrijven met meer dan 50 werknemers). Op de tweede plaats wordt het 'ziekteverzuim verlagen' als motief genoemd (dit speelt bij 31% van de bedrijven met 1-9 werknemers en bij 92% van de bedrijven met meer dan 50 werknemers). De scores van kleine bedrijven zijn in deze situaties beduidend lager, met name het motief om het ziekteverzuim te verlagen.

Heijink en Warmerdam (2004) concluderen dat een positieve benadering (met nadruk op het bevorderen van veilig en gezond werken) van de arboproblematiek het meest motiveert maar dat een stok achter de deur nodig blijft omdat wettelijke verplichtingen voor 42% van de kleinste bedrijven (1-9 werknemers) en 79% van de grootste ondernemingen meer dan 50 werknemers) (mede) een motief zijn geweest om maatregelen te nemen.

Uit de WEA blijkt dat economische motieven (zoals optimalisering bedrijfsvoering, kosten besparing, concurrentie voorblijven, behoud personeel, voorkomen schadeclaims, marketing) geen grote rol spelen voor bedrijven bij het uitvoeren van arbobeleid in het algemeen. Niet meer dan 5% van de bedrijven noemt spontaan één van deze motieven voor het uitvoeren van arbobeleid (zie tabel D-4a bijlage D). Kleine bedrijven noemen deze motieven minder vaak dan grotere bedrijven. Kleine bedrijven (1-9 werknemers) binnen het cluster van de sectoren Landbouw, visserij en delfstoffen en binnen de Industrie doen relatief vaker dan andere sectoren aan arbobeleid vanuit een economisch motief (met name optimalisering bedrijfsvoering) (zie tabel D-4b bijlage D).

Tijdens de bijeenkomsten met de ondernemers was een belangrijk motief om de RI&E wel uit te voeren, het indekken tegen aansprakelijkheid/claims van medewerkers die menen dat hun gezondheid door het werk is aangetast. Dit werd door de ondernemers als een belangrijke opbrengst van naleving gezien. Opmerkelijk is dat dit motief, het voorkomen van schadeclaims, er in de WEA niet uitspringt (zie tabel D-4a).

Samengevat, kan uit de bovenstaande cijfers worden opgemaakt dat de opbrengst van arbobeleid volgens bedrijven vooral ligt in het gezond houden van werknemers en het voorkomen van ziekteverzuim. Bij kleine bedrijven spelen deze motieven wel minder dan bij grote bedrijven. We veronderstellen dat kleine bedrijven kennelijk de preventieve waarde van het nemen van concrete maatregelen tegen arborisico's zich onvoldoende realiseren. Daarnaast ervaren, wellicht, kleine bedrijven een lager verzuim en vinden ze concrete maatregelen daarom minder nodig. Economische motieven spelen voor bedrijven geen grote rol voor het voeren van arbobeleid blijkt uit gegevens van de WEA. Anderzijds blijkt uit gesprekken met ondernemers dat het indekken tegen claims van werknemers wel een motief is om een RI&E uit te voeren.

5.2 Het huidige beleid

Branche specifieke (digitale) RI&E's

Vanuit de overheid en branches zijn diverse acties ondernomen om de kosten van het uitvoeren van de RI&E te verlagen voor kleine bedrijven. Vanaf 2003 zijn er digitale branche specifieke RI&E-instrumenten ontwikkeld. De ontwikkelde digitale RI&E-instrumenten zijn een middel om de kosten die gemoeid zijn bij het uitvoeren van de RI&E te reduceren. Ook de aanpassingen in het toetsingsstelsel van RI&E (zie paragraaf 1.2) kunnen leiden tot een kostenverlaging van de toetsing van de RI&E.

SIRA consulting deed in 2006 onderzoek naar de administratieve lastenverlichting door de invoering van de gedigitaliseerde branchegerichte RI&E instrumenten en de website www.rie.nl. De conclusie van het onderzoek is dat het beoogde administratieve lasten reductiepercentage van 45% (uitgaande van 100% naleving van de maatregel) nog niet volledig is gerealiseerd in 2006 (gerealiseerd is 11%). Dit wordt met name veroorzaakt doordat niet alle bedrijven toegang hebben tot een branche -RI&E-instrument en dat nog niet alle instrumenten een erkenning hebben. Het MKB telt in totaal circa 150 branches. Inmiddels zijn circa 100 branche-RI&E's erkend. Voor de branches waarvoor nog geen erkende RI&E beschikbaar is, kan de algemene MKB-RI&E worden ingezet; deze wordt echter niet erkend door het Arboplatform (niet gevraagd) en geeft dan ook geen recht op een lichtere toetsing (Lötters & Veerman, 2007). Bedrijven kunnen hiermee echter wel sneller een RI&E opstellen (SIRA consulting, 2006). De ontwikkelingen zijn er op gericht de instrumenten voor meer branches beschikbaar te stellen. Er is sprake van een groeimodel, vergaande implementatie van RI&E-instrumenten zal in de loop van de tijd toenemende lasten reductie bewerkstelligen. Op basis van een raming gebaseerd op ervaringen met het huidige instrument (waarbij er vanuit wordt gegaan dat voor alle bedrijven een erkende digitale branche RI&E beschikbaar is) komt SIRA consulting daarom uit op een administratieve lasten reductie van 55% ultimo 2010. In het onderzoek wordt verder geconcludeerd dat bedrijven die gebruik maken van digitale RI&E-instrumenten dit ervaren als een aanzienlijke lastenverlichting. Echter, kleine bedrijven zien de toegevoegde waarde van de RI&E niet of onvoldoende, hierdoor wordt de reductie van de administratieve lasten in de praktijk door kleine bedrijven mogelijk niet als zodanig ervaren.

Anno 2008 zijn er circa 100 erkende digitale branchespecifieke instrumenten beschikbaar. Uit onderzoek in 2007 (peildatum 15 januari 2007) blijkt dat in 22% van de onderzochte CAO's (van toepassing op 32% van de werknemers in de steekproef) bepalingen zijn aangetroffen die naar een model-RI&E verwijzen waardoor toetsing voor bedrijven met 25 of minder werknemers niet meer nodig is (Ministerie van SZW, 2007). De AI-monitor (Bos et al., 2007) wijst uit dat 25% van de bedrijven met een RI&E gebruik heeft gemaakt van een branche-RI&E waarvan 18% van een branche-RI&E die niet in de CAO is opgenomen en 7% van een branche-RI&E die wel in een CAO is opgenomen. Van de groep bedrijven met 1-4 werknemers maakt 31% gebruik van een branche-RI&E instrument en van de bedrijven met 5-9 werknemers maakt 24% gebruik van een branche-RI&E instrument. De cijfers uit de WEA komen aardig overeen met bovengenoemde percentages (20% van bedrijven met 1-4 werknemers en 24% van de bedrijven met 5-9 werknemers met een RI&E heeft een branche-RI&E gebruikt).

We noemen tenslotte nog twee initiatieven binnen het huidige beleid die bedoeld zijn om tijd en kosten te besparen voor bedrijven die hun wettelijke verplichtingen in het algemeen naleven.

Eén loket benadering

Eerder werd al aangegeven dat ondernemers van kleine bedrijven veel administratieve lasten ervaren. Het kabinet wil komen tot een merkbare vermindering van regeldruk voor bedrijven. Om de gestelde doelen te bereiken, is een concreet werkprogramma opgesteld (persbericht ministerraad, juli 2007). Onder andere wordt een betere informatievoorziening via het 'bedrijvenloket' nagestreefd. Dit loket is opgericht voor de ondernemer. Met behulp van branchewijzers krijgt een ondernemer in enkele stappen inzicht in de vergunningen, wettelijke voorschriften en toezichthouders die voor hem of haar van toepassing zijn (www.antwoordvoorbedrijven.nl, 2007). Het onderwerp arbeidsomstandigheden (inclusief RI&E) komt hier ook aan bod. Het bedrijvenloket dient onderscheiden te worden van brancheloketten die door brancheorganisaties of sociale partners zijn opgericht. Een brancheloket is een voorziening op brancheniveau, die ondersteuning biedt aan bedrijven bij de uitvoering van activiteiten op het terrein van preventie en reïntegratie rondom verzuim (Van Ojen et al, 2004).

Vernieuwing toezicht

Vanuit het programma 'vernieuwing toezicht' wordt getracht het toezicht beter te organiseren. Onnodige last van toezicht moet zoveel mogelijk worden beperkt (www.inspectieloket.nl, 2007). Er wordt een verplichte samenwerking tussen (rijks)inspecties nagestreefd waarbij gebruik wordt gemaakt van frontoffices per domein. Een domein kan een branche, keten of locatie bestrijken waarin veel toezicht samen komt (bijvoorbeeld toezicht vanuit de provincie, Belastingdienst, Arbeidsinspectie en Voedsel- en Warenautoriteit). Op deze wijze kunnen de toezichthouders beter samenwerken en kan de toezichtlast worden beperkt voor een specifieke doelgroep. Een bedrijf of een instelling komt centraal te staan.

5.3 Verbetermogelijkheden

Uitbouw van de branche-RI&E-benadering

Indien er nog meer erkende en in de CAO opgenomen branche-RI&E instrumenten beschikbaar komen, kan dit leiden tot een verlaging van de kosten voor de ondernemer. De erkenning van een branchegerichte RI&E kan echter, zo blijkt uit onderzoek, soms

lang duren in verband met de deskundige toetsing. Daarnaast zijn vakbonden geneigd minder vaak een aanvraag voor erkenning in behandeling te nemen als er geen georganiseerd overleg is binnen een sector waardoor bedrijven binnen een branche toch zijn aangewezen op de verplichte toetsing (Lötters & Veerman, 2007). Tevens zijn er veel branches zonder CAO en blijkt dat het merendeel van de CAO's geen bepaling over de RI&E heeft opgenomen (Lötters & Veerman, 2007). Ontwikkelingen zijn er wel op gericht digitale RI&E instrumenten voor meer branches beschikbaar te stellen en de beschikbaarheid en het gebruik van al bestaande instrumenten te vergroten (SIRA consulting, 2006). Het steunpunt RI&E-instrumenten vervult een belangrijke rol in het verder aanjagen van de toename van het aantal digitale RI&E-instrumenten. Speciale aandacht is nodig voor het MKB omdat het gebruik door MKB bedrijven relatief lager is dan het gebruik binnen het grootbedrijf (Van Velden et al., 2007).

Koppeling van de RI&E aan opbrengsten voor het bedrijf

'Arbozorg kan wel helpen, mits er een sterke en heldere relatie met de bedrijfsvoering wordt gelegd'. In de literatuur wordt dit benadrukt. Speetjens (2003) stipt in zijn artikel aan dat hij kleine ondernemingen kent waar arbozorg wel goed gaat: 'daar gaat het om ondernemers die in staat zijn om de voor- en nadelen van goede arbozorg te benoemen en daar gebalanceerd mee om te gaan'. De ondernemer dient daarom argumenten gepresenteerd te krijgen waaruit blijkt wat zorg voor goede arbeidsomstandigheden hem op kan leveren (Speetjens, 2003). Argumenten die hierbij een rol kunnen spelen, zijn de nadruk op het behoud van personeel, aangezien dit steeds belangrijker wordt voor ondernemers (Leerkes et al., 2002). Dat arbo-investeringen aan het bedrijfsresultaat bijdragen (betere sfeer en motivatie, betere klantrelaties, minder ongevallen en kosten, minder verzuim, betere verhouding tot overheden, positieve uitstraling van de organisatie) wordt dikwijls niet gezien, omdat het indirecte resultaten zijn (Kamphof, 2007). Ook Zwetsloot et al. (2001) concluderen op basis van casestudies dat bewustwording over wettelijke verplichtingen kan worden bevorderd door het benadrukken van positieve effecten voor de bedrijfsvoering. Uit interviews met opticiens blijkt ook dat het hen succesvol lijkt om de RI&E niet als verplichting te profileren maar als meerwaarde in het licht van de 'performance' van de onderneming (Michel, 2003). Cijfers uit de WEA (paragraaf 5.1) wijzen uit dat de opbrengst van arbobeleid volgens bedrijven vooral ligt in het gezond houden van werknemers en het voorkomen van ziekteverzuim. Bij kleine bedrijven spelen deze motieven wel minder dan bij grote bedrijven. Daarnaast blijkt uit ditzelfde onderzoek dat economische motieven voor bedrijven geen grote rol spelen bij het voeren van arbobeleid. Het bevorderen van bewustwording ten aanzien van de opbrengsten van arbobeleid en de RI&E in het bijzonder lijkt dan ook noodzakelijk. Dit wordt ondersteund door de experts die gesproken zijn in het kader van het onderzoek. Volgens hen zouden er meer inspanningen moeten komen om de RI&E in een positiever daglicht te plaatsen door te benadrukken dat de RI&E een bijdrage kan leveren aan veilig en gezond werken. Uitval voorkomen, levert winst op voor het bedrijf.

Economische stimulansen

Op nationaal, regionaal of sectorniveau kunnen door overheid, bestuurders of verzekeraars economische stimulansen worden ingezet om de zorg voor veiligheid en gezondheid op de werkplek in ondernemingen te bevorderen. Zij kunnen financiële voordelen toekennen aan bedrijven of organisaties die de kwaliteit van hun arbeidsomstandigheden verbeteren, bijvoorbeeld in de vorm van subsidies, investeringspremies en financieringsstimulansen gebaseerd op belastingsystemen of belastingstructuren en variatie in verzekeringspremies (<http://osha.europa.eu/topics/business>, 2007). Tijdens de bijeenkomsten van ondernemers en experts werd veelvuldig aangegeven dat een econo-

mische prikkel bedrijven zal stimuleren de RI&E uit te voeren. De ondernemers verwoordden het als volgt: ‘Beloning zal beter werken dan het huidige beboeten’.

Deze beloning zou in de vorm van een korting of aftrek van de belasting, een subsidie of kosteloze toetsing van de RI&E of een premiekorting bij de ziektekostenverzekeraar kunnen worden gegeven. Verzekeraars zouden hetzelfde kunnen doen via bijvoorbeeld premiekortingen bij diverse polissen. Ook de experts menen dat een financieel voordeel bedrijven over de streep zou kunnen trekken om toch tot uitvoering van de RI&E over te gaan. Het kostenaspect is, volgens hen, heel belangrijk voor ondernemers. Via premiekorting bij verzekeraars of via de belastingaangifte zou het hebben van een RI&E ‘beloond’ kunnen worden door middel van premie- dan wel heffingskorting.

Koppeling RI&E-verplichting aan andere verplichtingen

De versnippering van regelgeving zou tegengegaan kunnen worden door de RI&E-verplichting te koppelen aan andere gemeentelijke verplichtingen, zoals een vestigingsvergunning of milieuvergunning. Dit biedt volgens de gesproken experts tijdens de bijeenkomsten kansen.

5.4 Conclusie en discussiepunten

Wat betreft de gepercipieerde kosten en baten van een RI&E-verplichting door kleine bedrijven, concluderen we het volgende:

- Kleine bedrijven noemen in de WEA de hoge kosten van het uitvoeren van de RI&E (tijd en geld) maar zelden spontaan als reden waarom zij geen RI&E hebben. Maar uit de literatuur en de bijeenkomsten met experts en ondernemers blijkt dat ondernemers de RI&E wel zien als een kostenpost, zowel in termen van geld als moeite. Met name de kosten van de arbodienst voor het eventueel opstellen van een RI&E naast de toetsing ervan, worden als hoog ervaren. Ook de mogelijk hoge kosten voor het nemen van maatregelen worden door ondernemers meegenomen in de overweging om wel of geen RI&E uit te voeren. Hier kan nog wel sprake zijn van een verouderd beeld, waarbij te weinig de wetsvereenvoudigingen en de digitalisering van RI&E-instrumenten zijn meegewogen.
- Met name het werk ‘gezond en veiliger’ maken wordt door de bedrijven als opbrengst van arbobeleid gezien en als reden voor het nemen van concrete maatregelen tegen arborisico’s wijzen gegevens uit de WEA uit. Grotere bedrijven geven dit in sterkere mate aan dan de kleine bedrijven (1-9 werknemers). Economische motieven zijn voor weinig bedrijven een reden om aan arbobeleid te doen, blijkt uit cijfers van de WEA. Anderzijds werd tijdens de bijeenkomsten met ondernemers aangegeven dat het indekken tegen claims van medewerkers een belangrijk motief is voor ondernemers om de RI&E uit te voeren.
- Ondernemers ervaren veel administratieve lasten; zij percipiëren de RI&E als een onderdeel hiervan. Door de overheid zijn verschillende acties ondernomen om zowel de administratieve lasten in het algemeen als de kosten die gemoeid zijn bij het uitvoeren en toetsen van een RI&E te verlagen. Branchespecifieke (digitale) RI&E-instrumenten kunnen de kosten die met de uitvoering gemoeid zijn, reduceren. De ondernemers en experts met wie we hebben gesproken beamen dit. Erkenning van een instrument en vastlegging van een instrument in, bij of krachtens een CAO leidt ertoe dat een lichte toets of helemaal geen toetsing meer nodig is van de RI&E en het plan van aanpak. Initiatieven gericht op administratieve lastenverlichting en eenduidig toezicht zoals het bedrijvenloket en frontoffices hebben tot doel de (gevoelsmatige) lasten voor ondernemers af te laten nemen.

Discussiepunten

- Een toename van het aantal beschikbare erkende branche-RI&E-instrumenten kan de kosten van de RI&E voor kleine ondernemers (25 of minder werknemers) verlagen; het steunpunt RI&E-instrumenten kan hier een belangrijke rol vervullen.
- Een duidelijke relatie tussen de RI&E en de opbrengsten voor de ondernemer kan ondernemers stimuleren de RI&E uit te voeren.
- Voor verzekeraars lijkt een rol weggelegd in het stimuleren van het uitvoeren van een RI&E door ondernemers, maar ook economische stimulansen via subsidies, investeringspremies en financieringsstimulansen via het belastingstelsel zouden een rol kunnen spelen. Ondernemers in ons onderzoek meldden bijvoorbeeld dat ze wel een fiscale tegemoetkoming willen krijgen voor het beschikken over een RI&E. Dit vraagt om nauwe en complexe samenwerking tussen marktpartijen en verschillende nationale en lokale overheden.
- Een koppeling van de RI&E-verplichting aan andere (gemeentelijke) verplichtingen, zoals een vestigings- of milieuvergunning, biedt volgens experts kansen.

6 Acceptatie en normgetrouwheid

In dit hoofdstuk behandelen we de derde en vierde onderzoeksvraag, namelijk:

In welke mate accepteren ondernemers van kleine bedrijven de RI&E plicht als redelijk, ook in vergelijking met andere verplichtingen?

In hoeverre is de 'normgetrouwheid' (de bereidheid, uit gewoonte of respect, om zich te conformeren aan wat de overheid vraagt) wat betreft de RI&E anders dan in het algemeen?

De acceptatie van het beleid heeft betrekking op de vraag of ondernemers het eens zijn met de beleidsdoelen en de uitwerking van beleid door de overheid. Het gaat om de regel in het algemeen, maar ook om de consequenties van de regel in de eigen specifieke situatie. De mate waarin de doelgroep zich verantwoordelijk acht, is een indicatie voor acceptatie.

Dit concept ligt dicht aan tegen normgetrouwheid. Normgetrouwheid geeft inzicht in de mate waarin de doelgroep bereid is zich te conformeren aan overheidsgezag. Het gaat enerzijds om het respect voor de overheid en anderzijds om de eigen normen en waarden.

In paragraaf 6.1 gaan we na hoe het is gesteld met de acceptatie en normgetrouwheid ten aanzien van de RI&E-verplichting en of deze anders is in vergelijking met andere verplichtingen. In paragraaf 6.2 proberen we aan te geven hoe de acceptatie en normgetrouwheid kan worden versterkt. We sluiten af met een conclusie en discussiepunten.

6.1 Acceptatie en normgetrouwheid ten aanzien van de RI&E

Acceptatie

In het onderstaande gaan we op basis van de gegevens van de WEA na in hoeverre kleine bedrijven de RI&E-verplichting als redelijk accepteren. Omdat aan bedrijven niet direct de vraag is gesteld in hoeverre zij de RI&E-verplichting accepteren leiden we dit af aan de hand van vragen over motieven voor het uitvoeren van de RI&E en het ervaren nut van de RI&E.

Door bedrijven *zonder* RI&E worden de motieven 'het bedrijf is te klein' (door 51% van de bedrijven) en 'er zijn weinig zieken en/of arborisico's' (door 16%) het vaakst spontaan genoemd (zie tabel D-4a in bijlage D) als reden voor het niet uitvoeren van een RI&E. Het motief 'het bedrijf is te klein' wordt vaker genoemd door bedrijven met 1-4 werknemers (62% van de bedrijven) dan door de grotere bedrijven. Voor de kleine bedrijven (1-9 werknemers) verschillen de percentages voor het motief 'het bedrijf is te klein' nauwelijks tussen de sectoren (zie tabel D-4b bijlage D). Het argument dat er weinig zieken en/of arborisico's zijn, wordt door bedrijven met 1-9 werknemers vaker spontaan binnen het cluster van de sectoren Bouw en nutsbedrijven naar voren gebracht.

Het motief 'vindt het niet belangrijk genoeg/heeft geen prioriteit' kan ook worden beschouwd als een indicator voor de acceptatie van de RI&E-verplichting. Dit motief wordt door 4% van de bedrijven genoemd als motief voor het niet hebben van een

RI&E. Kleine bedrijven (1-9 werknemers) noemen dit motief even vaak als grote bedrijven. Binnen het cluster van de sectoren Zakelijke dienstverlening en binnen het Openbaar bestuur wordt dit motief relatief vaak genoemd (door 10% van de bedrijven).

Tevens is aan bedrijven die ook daadwerkelijk een RI&E hebben uitgevoerd, gevraagd naar het ervaren nut van de RI&E (zie tabel D-3a in bijlage D). Veel grote organisaties zien het nut van de RI&E in (100 en meer werknemers). Van de bedrijven met 100 en meer werknemers vindt 42% van de bedrijven de RI&E zeer nuttig. Slechts 8% van de bedrijven met 1-4 werknemers is dit van mening. Met name binnen het cluster van de sectoren Onderwijs en gezondheidszorg wordt de RI&E als zeer nuttig ervaren. Daar tegenover staat dat bijna een kwart van de organisaties de RI&E niet nuttig vindt. Met name kleine organisaties (1-9 werknemers) zijn dit van mening. Vooral binnen het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca (26%) wordt het uitvoeren van een RI&E als niet nuttig ervaren. Dit zijn ook sectoren waar de naleving van de RI&E-verplichting relatief laag is (zie hoofdstuk 3).

Normgetrouwheid

De mate van normgetrouwheid blijkt allereerst uit de nalevingspercentages van de RI&E-verplichting (zie hoofdstuk 3). Kleine bedrijven laten duidelijk een lagere naleving zien dan de grotere bedrijven.

Als gekeken wordt naar waarom bedrijven aan arbobeleid doen, blijkt uit de WEA dat bedrijven dit vooral doen omdat het wettelijk verplicht is (52% van de bedrijven), gevolgd door morele motieven zoals de gezondheid van werknemers (40% van de bedrijven) en de opvatting dat het moreel juist is (12% van de bedrijven) (zie tabel D-4a in bijlage D).

Kleine bedrijven (1-9 werknemers) binnen het cluster van de sectoren Reparatie, handel en horeca doen vaker aan arbobeleid vanuit een wettelijk motief vergeleken met de andere sectoren. Ook uit het onderzoek van Heijink en Warmerdam (2004) ten behoeve van de evaluatie van de Arbo-wet 1998, komt naar voren dat wettelijke verplichtingen een belangrijke plaats innemen; 42% van de kleinste (1-9 werknemers) en 79% van de grootste bedrijven (meer dan 50 werknemers) geven aan dat wettelijke verplichtingen ook/mede een motief zijn geweest om concrete maatregelen te treffen tegen arborisico's. De bedrijven die arbobeleid ontwikkelen, doen dit dus vooral omdat de overheid dit opdraagt, ofwel uit normgetrouwheid.

Een evaluatie van het MKB-arbo activiteiten programma ondersteunt deze bevinding. Hieruit blijkt dat ondernemers die de producten uit het MKB-programma hebben gebruikt, dit vooral hebben gedaan om gemakkelijker aan de wettelijke eisen te voldoen (Van Ojen & Lindert, 2006).

Oorzaken van geringe acceptatie en normgetrouwheid

Bovenstaande gegevens tonen aan dat kleine bedrijven met name geen RI&E hebben, omdat het bedrijf te klein is en er weinig zieken en/of arborisico's zijn (lage acceptatie). Bovendien vinden bedrijven met een RI&E dit ook niet altijd nuttig. De reden om vooral wel aan arbobeleid te doen (en daarmee ook een RI&E uit te voeren) is dat dit wettelijk verplicht is (normgetrouwheid), gevolgd door morele motieven.

Een oorzaak van de lage acceptatie van de RI&E-verplichting kan mogelijk gezocht worden in de constatering die in de literatuur wordt gedaan, namelijk dat de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving onvoldoende aansluit op de praktijk van de kleine

ondernemer (Leerkes et al., 2002). De RI&E-verplichting geldt voor iedere werkgever; uitgangspunt zijn niet de ondernemingsactiviteiten die wel of geen risico met zich meebrengen. Daarnaast sluit de taal van beleidsmakers en ondernemers niet goed op elkaar aan. ‘Goed voor je personeel zorgen’ versus HRM- en arbobeleid en informele arbeidsverhoudingen versus grote betrokkenheid (Evers & Achten, 2002). Hieruit kan worden opgemaakt dat de uitwerking van het beleid niet altijd aansluit op de belevingswereld van ondernemers.

Ook vanuit de bijeenkomsten met experts komt naar voren dat aan het nut van de RI&E wordt getwijfeld. Veelgestelde vragen van ondernemers aan de experts (brancheorganisaties o.m.) zijn:

- Wat levert een RI&E op?
- Wat wil men bereiken met de RI&E-verplichting?
- Is de RI&E nu echt nodig?
- Helpt het hebben van ingevulde checklists echt om de veiligheid te vergroten en risico’s te beperken?

Het effect van het uitvoeren van een RI&E is vaak onzichtbaar (Heemskerk et al., 2003).

Het uitvoeren van de RI&E is duidelijk een activiteit die wordt gezien als ‘moeten’. Zowel door de experts als ondernemers in de focusgroepen wordt aangegeven dat de RI&E daardoor een negatief imago heeft. Volgens experts in de bijeenkomsten doen veel ondernemers niets met de RI&E. Zij ‘kopen de verplichting af’ bij een arbodienst. Ook uit Europese bronnen blijkt dat het uitvoeren en documenteren van een risico-evaluatie voor tal van bedrijven een administratief gegeven is, dat dient uitgevoerd te worden als gevolg van een wettelijke bepaling. Het preventieconcept wordt vaak niet beleefd waardoor er geen sprake kan zijn van een preventiecultuur (Prevent, 2008). Dit lijkt in tegenspraak met wat we hiervoor constateerden, namelijk: dat vanuit wettelijke verplichtingen een stimulans uitgaat. Die stimulans moet, denken we, vooral als een prikkel tot naleving gezien worden en niet als een reden om enthousiast de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Door de ondernemers met wie we spraken tijdens de focusgroepsbijeenkomsten werd benadrukt dat het hebben van een RI&E geen garantie is voor goed werkgeverschap. Zij beamen wel dat ‘arbo’ hoort bij goed ondernemerschap, het is echter een groot verschil of je de RI&E als een verplichting invult of dat je vanuit jezelf goed voor je personeel zorgt (ook al heb je die RI&E niet ingevuld). Juist in kleine bedrijven staan medewerkers je erg na en vanuit de verantwoordelijkheid van de werkgever is er de wil om risico’s te verkleinen. De ondernemers met wie we spraken op de bijeenkomst gaven aan dat het ziekteverzuim doorgaans laag is. Als een werknemer zich ziek meldt, benadeelt hij zijn naaste collega. Er is dus een sterke sociale controle op de werkplek. Door experts wordt aangegeven dat ondernemers vaak het verband tussen de RI&E en het daadwerkelijk reduceren van ziekteverzuim niet zien. ‘De RI&E schiet zijn doel voorbij’ volgens een expert.

Het feit dat de RI&E een wettelijke verplichting is, is een stimulans om deze ook uit te voeren, echter door met name de kleine bedrijven is de naleving van de RI&E-verplichting laag vergeleken met de naleving door de grotere bedrijven. Door de kleinere bedrijven wordt daarnaast de RI&E niet altijd gezien als een middel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Acceptatie en normgetrouwheid RI&E vergeleken met andere (sociale) wetgeving

Het is lastig aan te geven of de RI&E-verplichting als meer of minder redelijk wordt geaccepteerd dan andere vergelijkbare regelgeving, aangezien van veel regelgeving geen nalevingpercentages bekend zijn specifiek voor kleine bedrijven. Uit onderzoek naar de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) blijkt dat de acceptatie van deze regelgeving redelijk is (Mosselman, & Van Rij, 2005). Hierbij is echter geen onderscheid gemaakt naar de grootte van bedrijven. Wel blijkt ook uit dit onderzoek dat de overtreding van de wet lijkt af te nemen met de groei van de omvang van de organisatie. Voorts blijkt dat de acceptatie en normgetrouwheid ten aanzien van de regelgeving nauwelijks van invloed zijn op de naleving van de wetgeving. Normgetrouwen leven de Wav niet beter na. Ook zijn de verschillen in naleving niet groot tussen werkgevers die de wet steunen en werkgevers die dit niet doen. Wel doorslaggevend blijken de controle en pakkans en de sanctiezwarte.

Door de Voedsel en Waren Autoriteit is onderzoek gedaan naar de ervaringen van MKB- en horeca ondernemers met regeltoepassing door de VWA op het gebied van voedselveiligheid (2006). Over het algemeen zijn bedrijven overtuigd van het belang van de regels en de nalevingcontrole van de VWA.

6.2 Verbetermogelijkheden

Positieve houding brancheorganisatie en collega-bedrijven

Uit interviews met opticiens die in het kader van het onderzoek ‘Monitoring Implementatie’ (Michel, et al., 2003) zijn gehouden, blijkt dat voor hen het ‘weten dat het instrument door de branche organisatie is ontwikkeld’ en ‘positieve verhalen van collega’s’ bevorderend werkt voor het uitvoeren van de RI&E. Volgens architecten, een andere onderzochte beroepsgroep, vergroot een brancheorganisatie waarmee de ondernemer een goede band heeft ook het bewustzijn van de noodzaak. Collegiale uitwisseling ondersteunt tevens de noodzaak tot de uitvoering aldus de architecten. Deze uitkomsten worden ook ondersteund door Zwetsloot et al. (2001). Onderlinge contacten tussen branchegenoten over arbo-maatregelen bevorderen de bewustwording van het belang om hiermee aan de slag te gaan en leidt tot meer besef van risico’s en oplossingen.

Bewustwording arbeidsrisico’s in relatie tot RI&E

Uit de literatuur en bijeenkomsten met ondernemers blijkt dat ondernemers zich wel degelijk bewust zijn van risico’s in hun werk. In het onderzoek van Leerkes et al. (2002) wordt beschreven dat door ondernemers regelmatig de voorbeelden ‘Enschede’ en ‘Volendam’ worden aangehaald die het besef onderstrepen dat ook binnen bepaalde kleine ondernemingen een goede beheersing van risico’s letterlijk van levensbelang zijn (Leerkes et al., 2002). Ook een aantal deelnemers van de focusgroepen van ondernemers zegt wel degelijk te weten dat er aan het werk dat binnen hun bedrijf uitgevoerd wordt arbeidsrisico’s kleven. We constateren dat kleine bedrijven dus de administratieve verplichting van een RI&E weinig acceptabel vinden, maar wel beseffen dat beheersing van majeure risico’s van levensbelang is. Kennelijk appelleert de huidige RI&E-verplichting onvoldoende aan dit risicobesef bij kleine bedrijven. Met andere woorden, weinig ondernemers zien de RI&E als een instrument dat hen bewust maakt van risico’s.

Positief labelen RI&E

Een suggestie voor het motiveren van ondernemers bij het uitvoeren van een RI&E, is het ‘positief labelen’ van een RI&E. Een RI&E kan worden gezien als een middel om een deel van de bedrijfsrisico’s (veiligheid en gezondheidsrisico’s) op een makkelijke

manier in beeld te brengen en gericht te werken aan de oorzaken van verzuim. De term ‘arbo’ dient te worden vermeden, volgens een onderzoek naar de ondersteuning van sportverenigingen op het vlak van arbeidsomstandigheden. Kwaliteit en professionalisering zijn positievere connotaties (Gallis et al, 2007). Ook uit de gesprekken met experts en ondernemers komt naar voren dat het belangrijk is dat er een positievere benadering van de RI&E komt. De voordelen van een goed uitgevoerde RI&E moeten meer worden benoemd; nu behandelen vele partijen (kleine ondernemers en arbodeskundigen) de RI&E als een verplicht nummer.

Ontwerp RI&E instrument

Uit onderzoeken die dateren van voor de invoering van de digitale RI&E-instrumenten werd aangegeven dat de standaard RI&E's irritatie opwekken, omdat zij onvoldoende aansluiten op het eigen bedrijfsproces en er geen oplossingen worden geboden voor de feitelijke of ervaren risico's in het werk (Heemskerk et al., 2003). Ook onderzoek van Zwetsloot et al. (2000) geeft aan dat de herkenbaarheid van het bedrijfsproces in de aanpak van de RI&E enorm belangrijk is, bijvoorbeeld de systematiek waarbij wordt uitgegaan van het primaire proces (Zwetsloot et al., 2001). Echter, ook uit recenter onderzoek komt naar voren dat een duidelijke link met het eigen bedrijfsproces gewenst is. Uit workshops met vertegenwoordigers van sportverenigingen en sportraden over ondersteuning bij het uitvoeren van de RI&E, blijkt dat er behoefte is aan zo veel mogelijk ‘kant en klare oplossingen’ (Gallis et al., 2007). Ook uit de focusgroepsbijeenkomsten in het kader van dit onderzoek komt naar voren dat het belangrijk is dat de ondernemer met de informatie uit de RI&E direct aan de slag kan (‘hapklaar’) en dat het aansluit bij de primaire activiteiten van ondernemers en tastbare resultaten oplevert.

Wij concluderen dat met de komst van de branche (digitale) RI&E instrumenten en de arbocatalogus beter tegemoet gekomen wordt aan de behoefte aan branche specifieke concrete oplossingen.

Manier van werken in bedrijven

Uit case-studies, die in het kader van een onderzoek naar de impact van RI&E-instrumenten zijn verricht, blijkt dat de manier waarop bedrijven al werken een rol speelt bij het accepteren van de RI&E-verplichting (Michel, 2003). Door een groep ondervraagde tandartsen wordt de (digitale) RI&E gezien als onderdeel van een kwaliteitssysteem. In deze beroepsgroep wordt al veel met protocollen gewerkt, de RI&E wordt ook als een protocol ervaren en wordt daarom niet als iets vreemds gezien. Een RI&E zou dus goed een onderdeel kunnen worden van een al bestaand integraal systeem waarvan de boekhouding en behandeladministratie ook onderdeel uitmaken.

In de literatuur wordt het idee geopperd om de RI&E te integreren in een checklist met andere onderwerpen waaronder financiële aspecten, en hygiëne, aspecten die bijvoorbeeld als in een kwaliteitszorg systeem worden geborgd (Gallis et al., 2007). Ook door experts en ondernemers werd aangegeven dat zij voorstander zijn van een integratie van zoveel mogelijk wettelijke en niet-wettelijke verplichtingen in één instrument (bijvoorbeeld tabaksrook, voedselveiligheid en arbeidsrisico's); met als voorbeeld de branchecodes van het HBA. Een branchecode is een standaard met relevante wetgeving, praktijknormen en praktische aanbevelingen per branche. Extra nadruk ligt op arbeidsomstandigheden, milieu en bedrijfstechniek. Via deze weg wordt de aandacht voor arbeidsomstandigheden geplaatst in een breder kader; verantwoord ondernemen (www.hba.nl, 2007).

Onderwijs

Zowel de experts als ondernemers die wij gesproken hebben tijdens de bijeenkomsten merkten op dat aandacht voor veilig en gezond werken, inclusief de RI&E, al veel eerder moet beginnen. In het (beroeps)onderwijs zou hier meer aandacht voor moeten komen. Op deze wijze kan de preventiegedachte eerder aangeleerd worden.

6.3 Conclusie en discussiepunten

Wat betreft de mate van acceptatie en normgetrouwheid van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven concluderen we het volgende:

- De acceptatie van de RI&E-verplichting onder bedrijven *zonder* RI&E is laag: veel van deze bedrijven vinden het niet nodig een RI&E uit te voeren, omdat het bedrijf naar eigen zeggen te klein is, er weinig zieken en/of arborisico's zijn en het geen prioriteit heeft, blijkt uit de WEA.
- De WEA wijst verder uit dat de meerderheid van de bedrijven *met* een RI&E het uitvoeren van een RI&E wel nuttig vindt. Binnen de groep bedrijven met 1-9 werknemers is ruim drie kwart overtuigd van het nut.
- Kleine bedrijven doen vooral aan arbobeleid, omdat het wettelijk verplicht is (normgetrouwheid), zo blijkt uit de WEA. Van de zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) vermeldt 48% spontaan dat zij aan arbobeleid doen, omdat het een wettelijk verplichting is vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Andere belangrijke motieven voor arbobeleid voor de zeer kleine bedrijven zijn de gezondheid van de werknemers (35% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan) en de opvatting dat dit moreel juist is (13% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan).
- Mogelijke oorzaken van een lage acceptatie die uit de literatuur en de bijeenkomsten met ondernemers en experts naar voren kwamen zijn:
 - De regelgeving sluit onvoldoende aan op de praktijk en belevingswereld van de ondernemer.
 - De prioriteit van ondernemers ligt bij dagelijkse activiteiten en binnen kleine bedrijven leeft geen preventiecultuur.
 - Volgens ondernemers is het effect van het uitvoeren van een RI&E vaak onzichtbaar.
 - Ondernemers zien wel het belang van arbo in en beamen dat dit hoort bij goed werkgeverschap, maar zij zien niet altijd in hoe de RI&E daadwerkelijk de arbeidsomstandigheden kan verbeteren en ziekteverzuim kan reduceren. Ook zonder RI&E is dit volgens hen mogelijk.
- Experts en ondernemers met wie we gesproken hebben, geven aan dat de RI&E een negatief imago heeft. Het uitvoeren van de RI&E is duidelijk een activiteit die wordt gezien als moeten. Het gevolg is dat zij wel een RI&E (laten) uitvoeren, maar er vervolgens niets mee doen. Er is dus sprake van een zekere mate van normgetrouwheid, een innerlijke motivatie ontbreekt echter vaak.
- Het is lastig aan te geven in hoeverre de acceptatie van andere wetgeving afwijkt van de acceptatie van de RI&E-verplichting. Wel blijkt bijvoorbeeld uit de evaluatie van de Wet Arbeid Vreemdelingen dat de acceptatie redelijk is, maar dat dit nauwelijks van invloed is op de naleving. De controle en pakkans en de sanctie-zwaarte blijken hier doorslaggevend.

Discussiepunten

- Een positieve houding van organisaties waarmee een bedrijf veel te maken heeft, bijvoorbeeld collega-bedrijven en brancheorganisaties, kan de acceptatie van de

- RI&E versterken. Verwacht kan worden dat dit met name geldt als er al een goede band is met de brancheorganisatie en/of collega-bedrijven.
- Ondernemers zijn zich vaak wel bewust van risico's, maar zien niet in dat de RI&E kan helpen bij het reduceren van deze risico's. Van belang is dus minder de wettelijke verplichting, maar meer de ondernemersvoordelen te benadrukken
 - Het positief labelen van de RI&E kan de uitvoering door kleine bedrijven versterken. Hier ligt een taak voor de overheid en intermediaire organisaties.
 - Bij het ontwerpen van RI&E instrumenten moet, volgens de ondernemers met wie we spraken, zoveel mogelijk aangesloten worden bij het bedrijfsproces (overbodige vragen dienen vermeden te worden) en de behoefte van ondernemers aan zoveel mogelijk kant en klare oplossingen.
 - De manier van werken van bedrijven heeft effect op de acceptatie van de RI&E-verplichting. Bedrijven die gewend zijn te werken met protocollen, accepteren de RI&E-verplichting als redelijk, omdat het hierbinnen lijkt te passen. We menen dat bedrijven die dit niet gewend zijn, de RI&E op een andere manier aangeboden dienen te krijgen.
 - Meer aandacht voor veilig en gezond werken in het beroepsonderwijs en opleidingen voor ondernemers kan de normgetrouwheid versterken.

7 Informele controle

In dit hoofdstuk behandelen we de vijfde onderzoeksvraag, namelijk:

Wat is de 'informele controle' wat betreft de RI&E, zoals die bijvoorbeeld kan uitgaan van collega-bedrijven, CAO's, brancheorganisaties en verzekeraars? Wat weten werkgevers daarvan?

Informele controle betreft de ingeschatte kans op positieve of negatieve sanctionering van gedrag door anderen dan de overheid. Dit kan enerzijds bestaan uit *sociale controle*, zoals door familie, vrienden, collega's, adviseurs, collega-bedrijven en concurrenten, en anderzijds uit *sanctionerende controle* door de doelgroep of beroepsgroep op haar eigen leden - ook wel horizontaal toezicht genoemd - via bijvoorbeeld beroepscoöds, certificering en keurmerken. Onder verticaal toezicht verstaan we de formele controle van de rijksoverheid (Ministerie van Justitie, 2006). Het meest interessant voor dit onderzoek is een vorm van horizontaal toezicht, waarvan ook een echte sanctionerende werking kan uitgaan, naast vormen van informele controle met een sterke sociale werking.

In de eerste paragraaf gaan we na hoe het is gesteld met de informele controle door verschillende partijen ten aanzien van de RI&E en in hoeverre dit een effect heeft of zou kunnen hebben op de naleving van de RI&E-verplichting. In paragraaf 7.2 wordt kort ingegaan op formele controle naast informele controle. In de derde paragraaf proberen we aan te geven welke vormen van informele controle kansrijk zijn en welke informele controle in sanctionerende zin, daadwerkelijk kan bijdragen aan horizontaal toezicht. We sluiten af met een conclusie en discussiepunten.

7.1 Informele controle

In het vorige hoofdstuk werd aangegeven dat bedrijven (volgens gegevens uit de WEA, 2006) vooral arbobeleid voeren, omdat het verplicht is (wettelijke motieven). Als gekeken wordt naar motieven die samenhangen met informele controle, zoals imago motieven (wat overigens ook als economisch motief kan worden beschouwd), dan blijken deze een veel minder grote rol te spelen voor ondernemers (zie tabel D-4a bijlage D). Slechts 2% van de ondernemers voert arbobeleid om het imago van het bedrijf te behouden of te versterken. De zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) noemen dit motief nog minder vaak (minder dan 1% van de bedrijven).

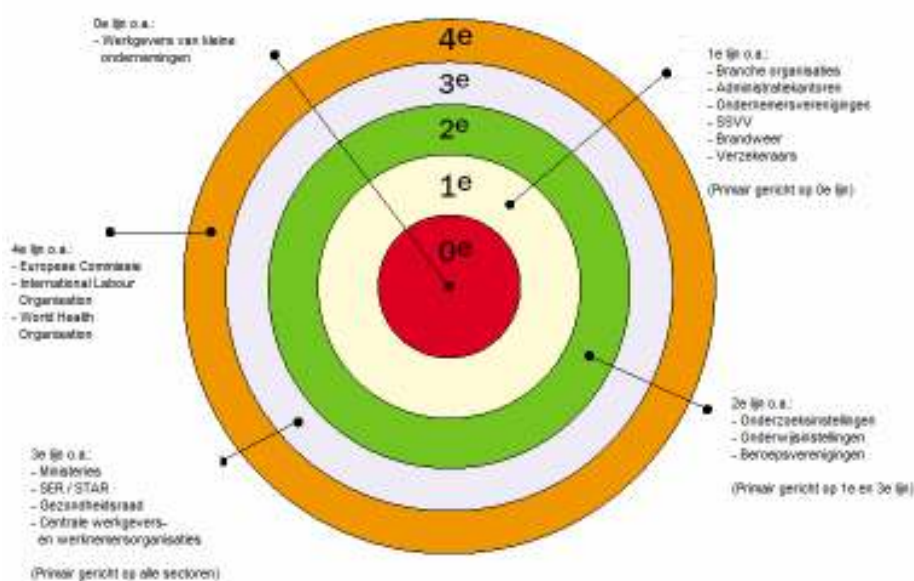
Ook een verplichting vanuit de CAO kan als informele controle worden gezien. Maar (vrijwel) geen bedrijf doet aan arbobeleid om deze reden (zie tabel D-4a bijlage D).

Er zijn geen significante verschillen tussen kleine bedrijven in verschillende sectoren wat betreft bovengenoemde motieven.

Het imago van het bedrijf wordt in de literatuur wel als een aanknopingspunt gezien om de naleving van de RI&E te versterken. Volgens Huisman zouden bedrijven veel meer beïnvloed kunnen worden door de markt (klanten, consumenten, opdrachtgevers) in plaats van door wetten (Huisman, 2001). Ook door Zwetsloot (2001) wordt aangegeven dat bedrijven gemotiveerd kunnen worden een RI&E uit te voeren door in te spelen op externe druk van bijvoorbeeld klanten, leveranciers, arbeidsmarktproblemen en verzekeraars (Visser & Zwetsloot, 2004). In het onderstaande gaan we nader in op

zowel verschillende partijen als middelen waarvan een vorm van informele controle uit kan gaan. Hierbij richten we ons specifiek op kleine bedrijven.

Kleine bedrijven worden omringd door een netwerk van organisaties en instanties (de netwerkstructuur) die ondersteuning kunnen geven aan de ondernemer bij vragen of problemen met arbeidsomstandigheden. Deze organisaties en instanties maken deel uit van de arbokennisinfrastructuur binnen een branche (Nossent et al., 2000). Met een schillenmodel kan een netwerkstructuur in beeld worden gebracht waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen de 0e, 1e, 2e, 3e en 4e lijn schillen (zie figuur 7.1). Naast ondersteuning kunnen deze partijen ook een vorm van informele controle uitoefenen op bedrijven.



Figuur 7.1 Arbokennisinfrastructuur

Personeel

Het personeel kan een belangrijke actor zijn als het gaat om arbobeleid in kleine bedrijven. Over het algemeen is personeel beter 'zichtbaar' in kleine organisaties. Dit kan positieve en negatieve effecten hebben. Enerzijds kunnen werknemers sneller op hun werkgever afstappen. Anderzijds, indien er sprake is van een conflict, kan het ook extra moeilijkheden opleveren als werknemer en werkgever continu in elkaars nabijheid zijn (EFILWC, 2002). Uit onderzoek van Heijink & Warmerdam (2004) komen klachten van het personeel als een vorm van informele controle naar voren. Klachten van het personeel kunnen bewerkstelligen dat een werkgever meer of sneller bewust raakt van de problemen en de noodzaak er iets aan te doen. In de bijeenkomsten met experts kwam eveneens de rol van werknemers ter sprake. Een aantal experts gaf aan dat werknemers recht hebben op informatie over risico's. Nieuwe medewerkers kunnen vragen naar de RI&E en via deze weg druk uitoefenen op de ondernemer. Men betwijfelde echter of dit daadwerkelijk in de praktijk zal voorkomen. Echter, we constateerden eerder in paragraaf 4.4 dat de jongere generatie werknemers zich meer bewust lijkt van onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden. Daarom zou van assertief en goed

geïnformeerd personeel in de toekomst informele controle richting hun werkgever kunnen uitgaan. Informele controle in sanctionerende zin kan niet van personeel uitgaan, wel in sociale zin.

Vakbonden

Vakbonden hebben een actieve rol als het gaat om het verbeteren van arbeidsomstandigheden voor werknemers. Door middel van diverse campagnes worden werknemers geïnformeerd. Voor vakbonden zou een rol weggelegd kunnen zijn om de kennis en mondigheid van werknemers te versterken met behulp van voorlichting en training specifiek gericht op werknemers binnen kleine bedrijven.

Vakbonden werden tijdens de bijeenkomsten door ondernemers en experts echter weinig genoemd als belangrijke partij om de naleving van de RI&E-verplichting binnen kleine bedrijven te versterken. De organisatiegraad binnen heel Nederland neemt af en binnen kleine bedrijven is die verhoudingsgewijs het laagst. Volgens het CBS was in 2006 13% van de werknemers in bedrijven met minder dan 10 werknemers lid van een vakbond, tegenover 26% in bedrijven met meer dan 100 werknemers (CBS, 2007²). Vakbonden zijn, net als brancheorganisaties, de organisaties die vaak als intermediairen worden gezien naar werknemers. We zullen in het volgende hoofdstuk echter vaststellen dat er een hiaat is tussen kleine bedrijven en de organisaties waarvan we menen dat ze die kleine bedrijven kunnen bereiken. Vakbonden lijken dus geen sterke invloed te hebben op kleine bedrijven.

Collega-bedrijven

Collega-bedrijven kunnen eveneens een rol spelen bij het ondersteunen van de ondernemer en het uitoefenen van een informeel controlerende rol. Bijvoorbeeld in de vorm van goed 'nabuurship'. Hierbij gaat het om het inzetten van lokale of regionale netwerken als hulpstructuur voor het ondersteunen van de arbozorg. In Engeland en Ierland is deze methode (in weliswaar twee verschillende varianten) succesvol. Grotere bedrijven krijgen een erkenning van de Arbeidsinspectie als zij zich aantoonbaar inzetten om goede praktijken te bevorderen bij kleinere, nabij gelegen bedrijven. Ook in Nederland vormt deze aanpak wellicht een aanknopingspunt (Zwetsloot et al., 2001). Op deze wijze worden kleine bedrijven gestimuleerd tot goede arbozorg. Dat lokale netwerken een rol kunnen spelen in het stimuleren van het uitvoeren van de RI&E werd ook in een bijeenkomst met experts genoemd. Een bedrijventerrein, een winkelcentrum of een kantoorgebouw kan bijvoorbeeld ook als een netwerk van bedrijven worden beschouwd. Bedrijven die hun arbobeleid goed op orde hebben kunnen een voorbeeldfunctie vervullen. Bedrijven kunnen elkaar aansporen tot actie. Dit is een vorm van informele controle in sociale zin, maar niet in sanctionerende zin.

Leveranciers, opdrachtgevers en afnemers/consumenten

Ook leveranciers en afnemers van producten en diensten kunnen een rol spelen bij het ondersteunen en controleren van bedrijven bij arbozorg. In dit kader wordt ook wel gesproken over de ketenaanpak. Dit betreft het aanwenden van de invloed van kennis van grote bedrijven en instellingen in de productieketen, bijvoorbeeld door het stellen van eisen en het ondersteunen van toeleveranciers en gebruikers (Zwetsloot et al., 2001). In de autoschadeherstelbranche zorgt een leverancier van autolakken bijvoorbeeld voor kennis rond arbeidsomstandigheden bij kleine bedrijven door middel van leaflets, instructies en kort advieswerk (Kwantes et al., 2000). Dit is een vorm informele controle in sociale zin, ingegeven door een behoefte extra service aan een klant te leveren.

Kamer van Koophandel

De Kamers van Koophandel beperken zich tot economische aspecten van ondernemingen blijkt uit eerder onderzoek (Van Driel, 2002). Sociale aspecten worden op basis van afspraken aan werkgevers en werknemersverenigingen overgelaten. Verder spelen zij geen rol in de informatievoorziening en rekenen dit op grond van afspraken niet tot hun werkterrein (Van Driel, 2002). Door de ondernemers en experts met wie we spraken werd de Kamer van Koophandel wel als een partij gezien waar ondernemers mee te maken hebben, hoewel niet veelvuldig. Bedrijven hebben vooral met de Kamer van Koophandel te maken bij het opstarten van een bedrijf, dus op een moment waarop zij doorgaans nog geen personeel in dienst hebben waarvoor arbobeleid moet worden gevoerd. Een informele controle rol in sociale dan wel sanctionerende zin, lijkt niet weggelegd voor deze speler.

Arbodienst/arbodeskundige

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat de arbodienst niet ervaren wordt als een adviseur ter verbetering van arbeidsomstandigheden (Heemskerk et al., 2003). Daarnaast wordt in een onderzoek van Leerkes et al. (2002) aangestipt dat arbodiensten en ondernemers elkaars taal vaak niet spreken. Veel arbo-adviseurs zijn niet goed op de hoogte van de ondernemersmentaliteit. Dit onderzoek is al wel enigszins verouderd. Met de liberalisering van de arbodienstverlening per 1 juli 2005 kan wellicht de negatieve houding zijn verminderd. Bedrijven kunnen kiezen voor de maatwerkregeling, echter, wel onder bepaalde voorwaarden.

Het merendeel van de kleine bedrijven is aangesloten bij een arbodienst en veel kleine bedrijven maken ook gebruik van een model RI&E van de arbodienst en ondersteuning bij het uitvoeren van de RI&E. Kleinere bedrijven maken wel iets minder gebruik van de arbodienst dan grotere bedrijven (Bos & Engelen, 2007; Bos et al., 2007). Uit gesprekken met experts kwam naar voren dat arbodiensten doorgaans geen actieve houding aannemen naar ondernemers toe. Volgens een expert, met wie we hebben gesproken worden bedrijven er niet aan herinnerd dat het mogelijk tijd is voor een actualisering van de RI&E. Dit is natuurlijk geen formele taak van de arbodienst, maar zou de arbodienst en/of arbodeskundige dat wel doen, dan kan hier een informele controle vanuit gaan naar kleine bedrijven. Het lijkt ons plausibel dat een arbodienst vanuit een commerciële behoefte toch haar klanten herinnert aan actualisering of uitvoering van een RI&E. De informele controle van deze speler kan een sterke sociale inslag hebben, maar er is geen sprake van een sanctionerend gevolg.

Belastingdienst

Kleine ondernemers komen in aanraking met de belastingdienst. Bij het in dienst nemen van personeel ontstaan arbowettelijke en fiscale verplichtingen. Die combinatie biedt kansen om de wettelijke RI&E-verplichting te koppelen aan bijvoorbeeld de opgave van een loonheffingsformulier, bijvoorbeeld door ondernemers erop te wijzen dat zij over een RI&E dienen te beschikken als zij personeel in dienst nemen. Er kan ook aan een meer formeel controlerende rol van de Belastingdienst worden gedacht als het bijsluiten van een RI&E verplicht wordt gesteld. Zou dat laatste het geval zijn, dan spreken we eerder van formeel, verticaal toezicht.

Gemeente en brandweer

Voor veel ondernemers is de gemeente het meest zichtbare en beeldbepalende overheidsloket. Gemeenten voeren zowel autonome taken uit (zoals het beleid rondom afval) als taken in medebewind (bijvoorbeeld toezicht op de naleving van bouwregels en uitvoering van de aanvraag van milieuvergunningen). Ondernemers komen daarnaast

in aanraking met de brandweer. Zowel in een controlerende als adviserende rol komt de brandweer bij bedrijven over de vloer. De brandweer controleert onder andere of de vergunningseisen worden nageleefd door ondernemers die gebruiksvergunningplichtig zijn¹⁰. Daarnaast bezoekt de brandweer bedrijven die onder het Besluit risico's zware ongevallen (BRZO) vallen en bedrijven die gevaarlijke stoffen opslaan/bewerken (Frontoffice Chemie, 2008). De brandweer heeft een adviesrol ten aanzien van het opstellen van ontruimingsplannen en de brandveiligheid van gebouwen. De brandweer opereert voornamelijk op gemeentelijk niveau, maar werkt ook veel op regionaal niveau samen met andere korpsen. In de toekomst zal de brandweer opgaan in zogenoemde veiligheidsregio's (Frontoffice Chemie, 2008).

Door het contact met ondernemers over veiligheidsonderwerpen die nauw aansluiten bij de RI&E-verplichting, kan de brandweer tevens een informeel controlerende rol spelen bij het naleven van de RI&E-verplichting. De controle kan hier sanctionering tot gevolg hebben.

Landelijke brancheorganisaties

Hieronder rekenen we product- en bedrijfsschappen en brancheorganisaties. Product- en bedrijfsschappen hebben het grootste bereik onder kleine ondernemers volgens onderzoek van Van Driel (2002). Deze komen echter slechts bij een deel van het bedrijfsleven voor. Brancheorganisaties vervullen ook een belangrijke rol bij de ontwikkeling van arbozorg binnen kleine bedrijven. In hoofdstuk 4 werd al aangegeven dat met name kleine organisaties informatie over arbeidsomstandigheden via de brancheorganisatie verkrijgen. De organisatiegraad van kleine ondernemers in brancheorganisaties verschilt sterk per branche (Van Driel, 2002). Uit cijfers van de WEA blijkt dat 40% van de zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) geen gebruik maakt van diensten van de brancheorganisatie (zie tabel D-8 bijlage D). Uit onderzoek blijkt daarnaast dat sommige brancheorganisaties andere beleidsprioriteiten hebben in plaats van arbobeleid. In het bijzonder kleinere brancheorganisaties (Leerkes et al., 2002). De informele controle is hier meer sociaal van aard en niet sanctionerend.

Lokale en regionale ondernemersorganisaties

In de literatuur wordt weinig aandacht besteed aan de rol van lokale/regionale ondernemersverenigingen op het terrein van arbo. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om winkeliersverenigingen en verenigingen van ondernemers op een bedrijventerrein. Deze verenigingen zijn heterogeen van aard. Terwijl brancheorganisaties meer homogeen van aard zijn. Echter, de RI&E-verplichting geldt voor alle typen ondernemingen en is daarom brancheoverstijgend van aard waar het het verplichtende karakter betreft. De informeel controlerende rol die kan uitgaan van lokale/regionale ondernemersorganisaties is sociaal van aard.

De experts en ondernemers met wie we spraken in het kader van dit onderzoek gaven aan dat zij bedrijfs- en productschappen, brancheorganisaties en lokale ondernemersverenigingen zien als belangrijke partijen waar informatie en ondersteuning over arbeidsomstandigheden vandaan wordt gehaald. Volgens ondernemers zou de ondersteuning vanuit brancheorganisaties en ondernemersorganisaties nog wel mogen worden versterkt.

¹⁰ Of een gebouw gebruiksvergunningplichtig is, staat in de bouwverordening van een gemeente. De voorwaarden kunnen per gemeente verschillen. Medio 2008 worden de bouwverordeningen vervangen door het gebruiksbesluit dat voor iedere gemeente gelijk is.

Dienstverleners

Kleine ondernemers zien ook dienstverleners als een belangrijke partij van wie zij informatie over arbeidsomstandighedenbeleid verkrijgen. Dienstverleners, hierbij gaat het met name om financiële dienstverleners (accountants, accountants-administratieconsulenten (AA's), administratiekantoren en boekhoudbureaus) hebben vooral een adviserende rol op het gebied van sociale zekerheid en het contract met de arbodienst. In het laatste geval neemt het administratiekantoor bijvoorbeeld de verzuimadministratie over van de kleine ondernemer. Het gaat in de praktijk vooral om financiële aspecten en verzekeringsaspecten (afdekken van ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico's) en minder om preventie en het aanzetten tot een actieve houding ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Het belang van de aandacht voor arbo is wel toegenomen door een toegenomen civielrechtelijke aansprakelijkheid van de ondernemer (Brouwers, 1999).

Ook door ondernemers en experts met wie we gesproken hebben in het kader van dit onderzoek worden accountantskantoren en boekhouders gezien als eerste aanspreekpunt voor de ondernemer. Ondernemers denken echter niet dat ondersteuning via dit kanaal dé oplossing is voor het versterken van de naleving van de RI&E-verplichting. Toch menen we dat, gezien de gevoeligheid voor civielrechtelijke aansprakelijkheid bij kleine ondernemers (zie paragraaf 5.1), deze groep dienstverleners hierop kan wijzen en aldus wellicht een sterke informele controle rol kan uitoefenen. Daarnaast merkten de experts die gesproken zijn in het kader van het onderzoek op dat het UWV en de Belastingdienst regelmatig bijeenkomsten voor accountants en administratiekantoren verzorgen. Veel kleine ondernemers en salarisadministrateurs bezoeken deze bijeenkomsten. Hier zou de RI&E-verplichting onder de aandacht kunnen worden gebracht. Ook een overheidsvertegenwoordiger kan hierbij aanwezig zijn om meer informatie over de RI&E te verschaffen. De informele controle van deze spelers is sterk sociaal van aard en niet sanctionerend.

Verzekeraars

Verzekeraars kunnen een informeel controlerende en stimulerende rol spelen. De aansprakelijkheidsverzekering kan een stimulerende werking hebben op het arbobeleid, omdat vanuit deze verzekering soms kritisch wordt gekeken naar de RI&E in bedrijven om te voorkomen dat later schadeclaims tegen een bedrijf worden ingediend (Lötters & Veerman, 2007). Ook ongevalverzekeringen hebben een directe link met arbeidsomstandigheden. Variatie in premietarief kan een afspiegeling vormen van de resultaten van blootstelling in het verleden of actuele blootstelling (<http://osha.europa.eu/topics/business>, 2007). Verzuimverzekeraars spelen eveneens een rol. Zij hebben een belangrijke invloed op het wel of niet aangesloten zijn bij een arbodienst (Lötters & Veerman, 2007). In de polisvoorwaarden van verzuimverzekeringen wordt altijd de aansluiting bij een arbodienst, of gebruikmaking van (reïntegratie) dienstverlening verplicht gesteld. Vooral in het kleinbedrijf is de verzekeringsgraad hoog. Tot enkele jaren geleden omvatten de verzuimverzekeringen in hoofdzaak financiële compensatie voor de loondoorbetaling. De laatste jaren komen echter steeds vaker bredere polissen voor die ook arbozorg omvatten. Verzekeraars kunnen in dit kader ook een voorlichtende rol spelen. In de toekomst is te verwachten dat de rol van verzekeraars toeneemt onder invloed van de privatisering van de uitvoering van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) (Lötters & Veerman, 2007).

In Denemarken voorziet de wetgeving in lagere verzekeringspremies voor ondernemingen die inspanningen leveren voor preventie (vermeld in Prevent, 2008). In België wordt gewerkt aan een voorstel voor een bonus-malus systeem in de premievaststelling

van de arbeidongevalsverzekeraars, zodat bedrijven die inspanningen verrichten financieel worden beloond (Prevent, 2008).

Een ander voorbeeld uit het buitenland laat zien dat ook op sectoraal niveau een overeenkomst met een verzekeringsfonds een stimulans is om veiligheid en gezondheid op het werk te bevorderen. In Frankrijk is sinds 1988 voor het MKB een specifieke stimulans ontworpen: preventiecontracten met het nationale ziekteverzekeringsfonds. Met een overeenkomst stemt een sector ermee in om de gezondheid en veiligheid van de werknemers die hij in dienst neemt te dekken (Prevent, 2008). Het nationale ziekteverzekeringsfonds stemt ermee in om technische en financiële hulp te bieden aan ondernemingen vertegenwoordigd door de sector die de overeenkomst hebben getekend.

Verzekeraars hebben een informeel controlerende rol die zowel sociaal als sanctionerend van aard is. Bij het niet voldoen aan eisen en afspraken van de verzekeraar, kan dit kostbare gevolgen hebben voor de ondernemer.

Verzuim- of brancheloketten

Door experts in de bijeenkomsten werd eveneens opgemerkt dat verzuim- of brancheloketten¹¹ een rol kunnen spelen in het stimuleren en controleren van bedrijven op de naleving van de RI&E-verplichting. Verzuimloketten zijn gebaseerd op een collectief contract met een arbodienstverlener. Als de branche erin slaagt het verzuimpercentage aanzienlijk terug te dringen, dan kan in een nieuwe onderhandelingsronde over het collectieve contract een lagere premie bedongen worden namens de leden. De informele controle hiervan lijkt niet sterk sanctionerend richting kleine bedrijven te werken. Uit de WEA blijkt dat kleine bedrijven zeer weinig gebruik maken van verzuim- of brancheloketten (zie tabel D-8 bijlage D).

Certificering en keurmerken

Kwaliteitssystemen (zoals ISO), milieusystemen en de arbomanagementsystemen (bijvoorbeeld VCA of OHSAS) bieden belangrijke drijfveren om aan arbeidsomstandigheden te werken (Visser & Zwetsloot, 2004). Uit case-studies met architecten blijkt bijvoorbeeld dat voor deze beroepsgroep de verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet onderdeel zijn van de eigen ISO-certificering (Michel, 2003). In de procesindustrie wordt vaak met aannemers en onderaannemers gewerkt. Bedrijven ervaren steeds meer de noodzaak van opdrachtgevers om te voldoen aan een gegarandeerd niveau van arbeidsomstandigheden en milieu. Het VCA-certificaat is een eis van opdrachtgevers aan aannemers. Wanneer een aannemer niet kan aantonen hieraan te voldoen, kan hij een opdracht wel vergeten (Visser & Zwetsloot, 2004).

Ook tijdens de bijeenkomsten met ondernemers werd naar voren gebracht dat de RI&E wordt uitgevoerd als dit vereist is voor een bepaalde vorm van certificering. Bijvoorbeeld voor het verkrijgen van een KIWA-keur of VCA-certificaat. Door de experts werd ook aangegeven dat de RI&E via certificering kan worden verplicht. De positie van de RI&E kan op deze wijze worden versterkt door aan te haken bij een kwaliteitssysteem. Anderzijds wordt door ondernemers op de bijeenkomsten aangegeven dat keurmerken en certificaten door ondernemers *niet* worden gezien als een manier waarop de naleving kan worden versterkt, 'er komen steeds meer certificaten bij'.

¹¹ Verzuim of brancheloketten zijn door brancheorganisaties ingerichte helpdesks ten behoeve van de leden rondom verzuim op basis van een collectief contract met een arbodienstverlener.

Het keurmerk 'Veilig ondernemen' werd door ondernemers en een vertegenwoordiging van de brandweer als een mogelijk aanknopingspunt gezien voor het stimuleren van de naleving van de RI&E-verplichting. Het keurmerk 'veilig ondernemen' is door overheid en bedrijfsleven ingevoerd voor bedrijventerreinen en winkelgebieden. Betrokken partijen stellen met een risicobeoordelingssysteem een actieplan op (www.hetccv.nl, 2008). Als de acties zijn behaald, wordt een keurmerk uitgedeeld. Tijdens één van de bijeenkomsten met experts en ondernemers werd geopperd dat de RI&E gekoppeld zou kunnen worden aan dit keurmerk. Op deze wijze worden aspecten die met 'veiligheid' te maken hebben meer geïntegreerd en gestimuleerd.

Deze vorm van informele controle biedt veel kansen om het horizontaal toezicht met een sanctie tot gevolg inhoud te geven. Indien een ondernemer bijvoorbeeld geen VCA certificaat bezit, kan hij niet leveren aan een opdrachtgever die dat eist.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Uit het literatuuronderzoek en een search op internet blijkt dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) een belangrijk thema is voor de overheid en bedrijven. MVO betekent dat er naast het streven naar winst, ook aandacht is voor het effect van bedrijfsactiviteiten op het milieu en de mensen binnen en buiten het bedrijf (www.mvonderland.nl, 2007). De rijksoverheid stimuleert MVO door Nederlandse ondernemingen. Ook branches zijn hier in toenemende mate mee bezig, bijvoorbeeld door het toekennen van keurmerken aan bedrijven die MVO activiteiten uitvoeren (www.mvonderland.nl, 2007). De Kamers van Koophandel hebben veilig en duurzaam ondernemen op hun nationale agenda gezet (Persbericht KvK, oktober 2007). Verwacht zou kunnen worden dat een koppeling van de RI&E-verplichting aan MVO activiteiten kansrijk is, omdat aldus een sterke informeel controlerende werking kan ontstaan.

De vraag is echter in hoeverre MVO 'leeft' bij kleine ondernemers. Uit onderzoek van EIM (Hoevenagels & Bertens, 2007) blijkt dat van de ondernemers met 5-99 werknemers, 68% van de ondernemers bekend is met het begrip MVO. Echter, hoe groter het bedrijf, hoe bekender het begrip. Van de bedrijven met 5-9 werknemers is 17% bekend met het begrip, tegenover 28% van de bedrijven met 50-99 werknemers. Van de ondervraagde ondernemers geeft 61% aan ook daadwerkelijk activiteiten te ondernemen. Redenen om MVO activiteiten uit te voeren, zijn onder andere: het verkrijgen van gemotiveerder personeel, een positief imago, goed voor milieu en natuur, goed voor de maatschappij, tevreden klanten en lagere bedrijfskosten. Genoemde redenen om geen MVO activiteiten uit te voeren, zijn onder andere: dat het niet past in de bedrijfsvoering en/of bedrijfsstrategie, dat het niets oplevert en dat er geen kennis in huis is (Hoevenagels & Bertens, 2007). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het begrip MVO voor kleine bedrijven vaak moeilijk en veelomvattend is en ontbreken dikwijls de managementstructuren en capaciteit om MVO te integreren in de bedrijfsstrategie (Novio Consult, Van Spaendonck, 2007). Volgens de experts op de bijeenkomsten is de link tussen MVO en de RI&E moeilijk aan kleine ondernemers uit te leggen. Zij zien MVO *niet* als informele controle om het uitvoeren van de RI&E te stimuleren. Deze vorm van informele controle heeft dus geen sanctionerende werking. Een informeel controlerende rol in sociale zin van MVO lijkt daarnaast niet kansrijk richting kleine ondernemers.

CAO's

In CAO's kunnen afspraken worden gemaakt over specifieke maatregelen ten aanzien van een aantal arbeidsrisico's in de RI&E en/of het plan van aanpak. In 17% van de onderzochte CAO's (19% van de werknemers in de steekproef; peildatum januari

2007) zijn afspraken over preventie en de aanpak van bepaalde arbeidsrisico's in de RI&E gemaakt (Ministerie van SZW, 2007). Ook worden in CAO's bepalingen opgenomen over specifieke arborisico's en kunnen convenant afspraken in een CAO worden geborgd, bijvoorbeeld afspraken over het beschikbaar stellen van instrumenten en producten voor de doelgroep. Bovengenoemde afspraken kunnen mogelijk een effect hebben op de naleving van de RI&E-verplichting en aldus een informele controle behelzen. Op basis van de literatuur kan geen uitspraak gedaan worden over de effecten van deze afspraken op de naleving van de RI&E-verplichting. Wel kan een indicatie worden gegeven van het ervaren nut van CAO's. Hier putten we uit onderzoek over de rol van een CAO bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden en arbodienstverlening (Dekker & Van Rij, 2005). Uit dit onderzoek blijkt dat 42% van de werkgevers van mening is dat de CAO niet of nauwelijks helpt bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden en dat 57% van mening is dat de CAO niet of nauwelijks helpt bij afspraken over arbodienstverlening (Dekker & Van Rij, 2005). Driekwart van de werkgevers daarentegen geeft aan dat het goed is om verdere afspraken te maken over arbozaken in de CAO in de toekomst. Van de kleine bedrijven (2-9 werknemers) vindt zelfs 78% dit. Dit enthousiasme is enigszins in tegenspraak met de mening over de rol van een CAO bij arbeidsvoorwaarden en arbodienstverlening. Een mogelijke verklaring is dat het relatief makkelijk is te praten over een CAO in de toekomst en het aantrekkelijk lijkt om wettelijke verplichtingen te verpakken in een CAO, zonder daar direct al consequenties van te ervaren.

In het kader van de WEA is aan ondernemers gevraagd welke motieven een rol spelen bij het voeren van arbobeleid. Slechts bij 1% van de ondervraagden speelden verplichtingen in de CAO een rol. In de expertbijeenkomsten in het kader van dit onderzoek werd aangegeven dat het benadrukken van het belang van een RI&E in een CAO niet zal werken.

Dat het niet naleven van CAO-verplichtingen welke flinke consequenties kan hebben blijkt uit een voorbeeld binnen de uitzendbranche. De SNCU (Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten) deelt forse boetes¹² uit aan uitzendbureaus die de CAO Voor Uitzendkrachten 2004-2009 niet juist naleven. Vanaf het najaar 2005 houdt de SNCU, een samenwerkingsverband van CAO-partijen ABU, FNV Bondgenoten, CNV Dienstbond en De Unie, zich actief bezig met het toezien op de juiste naleving van de CAO. Dit is een goed voorbeeld van horizontaal toezicht binnen een branche.

Op basis van bovenstaande kan worden gesteld dat een kleine meerderheid van de onderzochte bedrijven positief staat tegenover het nut van CAO's bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden, hoewel dit een uiteraard iets ander is dan het vormgeven van arbeidsomstandighedenbeleid. Een meerderheid van de werkgevers vindt het goed om afspraken over arbozaken in de CAO te maken in de toekomst. Cijfers uit de WEA wijzen uit dat bij zeer weinig bedrijven verplichtingen in een CAO een rol spelen bij het voeren van arbobeleid. Echter, een CAO kan wel een sanctionerende rol hebben, mits een branche daartoe bereid is zo blijkt uit een voorbeeld binnen de uitzendbranche.

¹² De opgelegde boetes variëren van minimaal 5.000 euro tot maximaal 100.000 euro. Bron: www.abu.nl

7.2 Formele controle versus informele controle

In dit onderzoek richtten we ons vooral op de eerste dimensie van de Tafel van 11; spontane naleving. De overige dimensies hebben betrekking op door de overheid afgedwongen naleving (via controle en sancties). Uit onze bijeenkomsten met de experts en de focusgroepen met ondernemers blijkt echter dat de kans op controle voor ondernemers een belangrijke rol speelt bij het naleven van de RI&E-verplichting. Ondernemers wegen bijvoorbeeld de kans op controle af tegen de sancties die dit met zich mee brengt. Door experts op de bijeenkomsten werd het verhogen van de controle kans (frequenter/jaarlijkse inspecties) genoemd als een maatregel om de naleving te verhogen.

Dat een strengere aanpak van de inspectie een motiverende factor kan zijn voor de implementatie van de RI&E en het plan van aanpak in de praktijk, wijst een studie uit Denemarken uit. In Denemarken beschikt 90% van de kleine bedrijven over een RI&E in vergelijking met 50% 5 tot 6 jaar geleden (Prevent, 2008). De reden hiervoor is een vernieuwde aanpak van de Deense Arbeidsinspectie, waarbij de controle activiteiten fors zijn toegenomen. Het streven van de inspectie is om elk bedrijf te bezoeken (Prevent, 2008). Als bedrijven in het bezit zijn van een OSHAS certificaat ontvangen zij geen bezoek. Er wordt gewerkt aan een specifieke certificering voor kleine bedrijven. Dit systeem van informele controle is dus een aanvulling op de formele controle door de overheid in Denemarken.

Ook voor andere wetgeving is de mate van controle een belangrijke drijfveer voor naleving. Voor de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen blijkt de controle en pak-kans en de sanctiezwaarte een doorslaggevende rol te spelen bij de naleving van kleine bedrijven.

Uit het bovenstaande kan worden opgemaakt dat, naast het bevorderen van spontane naleving, ook de dreiging of daadwerkelijke uitvoering van formele overheidscontrole richting (kleine) bedrijven als een belangrijke stimulans wordt gezien om wetgeving na te leven.

7.3 Verbetermogelijkheden

In voorgaande paragrafen is nagegaan welke vormen van ‘informele controle’ aanwezig zijn in de omgeving van kleine ondernemers en in welke mate deze vormen ook daadwerkelijk een effect kunnen hebben op het nalevingsgedrag. We concluderen dat informele controle waarvan een sanctionerende werking uit kan gaan het meest interessant is voor dit onderzoek. In het navolgende zetten we op een rij welke vormen van informele controle kansrijk en minder kansrijk zijn en welke vormen van informele controle nader onderzocht en versterkt zouden kunnen worden.

Kansrijk

Op basis van de literatuur en gesprekken met experts en ondernemers lijken de volgende vormen van informele controle kansrijk, waarbij vooral sociale controle overheerst:

- de rol van werknemers en familie;
- de rol van leveranciers;
- de rol van collega-bedrijven;
- de rol van landelijke brancheorganisaties;
- lokale en regionale ondernemersorganisaties;

- dienstverleners (administratiekantoren, accountants etc.);
- verzuim- of brancheloketten.

Op basis van de literatuur en gesprekken met experts en ondernemers lijken de volgende vormen van informele controle kansrijk, waarbij vooral sanctionerende controle overheerst:

- de rol van opdrachtgevers en opdrachtnemers via certificering en keurmerken;
- verzekeraars;
- CAO's.

Minder kansrijk

Uit paragraaf 7.1 kon worden opgemaakt dat een aantal vormen van informele controle volgens ondernemers en experts en aanwijzingen uit de literatuur een minder groot effect zullen hebben op de naleving van de RI&E-verplichting bij kleine ondernemers. Hierbij gaat het met name om de rol van:

- Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO_);
- De Kamer van Koophandel;
- Vakbonden.

Nadere verkenning nodig

Of de gemeente, brandweer en belastingdienst een informeel controlerende rol kunnen hebben, dient nader onderzocht te worden. De informeel controlerende rol van gemeenten en brandweer is interessant om nader te verkennen, omdat hier ook een sanctionerende werking van kan uitgaan. Alle kleine ondernemers hebben te maken met de gemeente. Interessant is om te verkennen hoe nieuw beleid ter bevordering van de naleving van een RI&E-verplichting via gemeenten gerealiseerd kan worden. Hier kan aansluiting gezocht worden bij de suggestie tijdens een van de focusgroepbijeenkomsten om de RI&E-verplichting te koppelen aan verplichte melding of een andersoortige opgave bij de gemeente. Ook de brandweer is een partij waar bedrijven mee in aanraking komen (al dan niet als adviseur of als formeel controleur). Tijdens controles en advies kan de brandweer refereren aan de RI&E en nagaan of deze ook daadwerkelijk is uitgevoerd.

De Arbodienst wordt, volgens de experts en ondernemers met wie we spraken, door kleine ondernemers niet als een echte adviseur gezien. Hoewel hier mogelijk een enigszins verouderd beeld overheerst, omdat de liberalisering van de arbodienstverlening nog niet ten volle doorgedrongen lijkt te zijn bij kleine bedrijven. Individuele arbodeskundigen die nu hun diensten kunnen aanbieden naar kleine bedrijven, kunnen hun serviceniveau verbeteren door de kleine ondernemer goed te ondersteunen bij de RI&E-verplichting, bijvoorbeeld door tijdig te waarschuwen bij mogelijke veroudering van de RI&E.

Daarnaast vermeldden we de mogelijkheden om verplichte opgaven bij de belastingdienst, zoals een loonheffingsformulier, door kleine ondernemers te koppelen aan RI&E verplichting. Ook daar kan nauwkeuriger onderzocht worden wat de verbindingsmogelijkheden zijn.

7.4 Conclusie en discussiepunten

Wat betreft de mate van informele controle die uit kan gaan van verschillende spelers concluderen we het volgende:

Kansrijk lijkt de informeel controlerende rol in *sociale* zin van:

- Werknemers: personeel in kleine bedrijven kan direct slechte arbeidsomstandigheden aan de ondernemer/eigenaar melden. De lijnen zijn kort en de anonimiteit geringer. Daarentegen kan de angst voor represailles ook groter zijn.
- Collega-bedrijven: de geografische concentratie van kleine bedrijven in winkelcentra kan benut worden om informele controle te bevorderen. Bijvoorbeeld via het keurmerk Veilig ondernemen.
- Leveranciers: in het kader van extra serviceverlening kunnen leveranciers helpen bij het in kaart brengen van risico's bij hun klanten, de kleine ondernemers. Een leverancier van autolakken kan bijvoorbeeld instructies en advies geven aan bedrijven.
- Landelijke brancheorganisaties: indien deze veel activiteiten ontplooiën waar ook kleine bedrijven mee bereikt worden. Ligt het accent hier meer op vrijblijvende informatieverstrekking, dan is er nauwelijks sprake van een informeel controlerende rol.
- Lokale en regionale ondernemersorganisaties, omdat deze het dichtst bij kleine bedrijven staan.
- Dienstverleners, waaronder administratiekantoren, die voor kleine bedrijven soms ook de verzuimmelding en het contract met de arbodienst regelen. Zij kunnen de kleine ondernemers attenderen op hoge kosten en besparingsmogelijkheden.
- Verzuim- of brancheloketten: door experts met wie we spraken werd opgemerkt dat ook verzuim- of brancheloketten¹³ een rol kunnen spelen in het stimuleren en controleren van bedrijven op de naleving van de RI&E-verplichting.

Kansrijk lijkt de informeel controlerende rol in *sanctionerende* zin van:

- Certificering en keurmerken: een KIWA keurmerk of een VCA certificaat van opdrachtgever naar opdrachtnemer heeft een sterke informeel controlerende rol.
- Verzekeraars, omdat zij premievariatie kunnen bieden en soms verwijzen naar de arbodienstverlening die ze zelf aanbieden. Daarnaast zal de rol van verzekeraars kunnen toenemen onder invloed van de privatisering van de uitvoering van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).
- CAO's: volgens veel ondernemers speelt de CAO geen belangrijke rol bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden en afspraken over arbodienstverlening; men verwacht dat CAO-afspraken over arbozaken in de toekomst zullen toenemen. Wel zijn er voorbeelden van intensief horizontaal toezicht bij het niet naleven van CAO-verplichtingen.

Minder kansrijk lijkt de informeel controlerende rol van:

- Maatschappelijk verantwoord ondernemen: kleine bedrijven kennen dit begrip onvoldoende en hechten er niet aan.
- De Kamer van Koophandel: deze wordt door kleine bedrijven vooral gezien als beheerder van het handelsregister.
- Vakbonden: de organisatiegraad van werknemers in kleine bedrijven is erg laag en neemt verder af.

Tenslotte:

- De informeel controlerende rol die uit kan gaan van bijvoorbeeld gemeenten, brandweer en belastingdienst dient nader onderzocht te worden. Gemeenten en

¹³ Verzuim- of brancheloketten zijn door brancheorganisaties ingerichte helpdesks ten behoeve van de leden rondom verzuim op basis van een collectief contract met een arbodienstverlener.

brandweer zijn interessante spelers op lokaal niveau, omdat veel kleine ondernemers met hen te maken hebben bij het aanvragen van vestigings- of bouwvergunningen. Via de belastingdienst kan de RI&E-verplichting gekoppeld worden aan andere fiscaal verplichte opgaven van (kleine) bedrijven.

- De Arbodienst wordt, volgens de experts en ondernemers met wie we spraken, door kleine ondernemers niet als een echte adviseur gezien. Mogelijk is de liberalisering van de arbodienstverlening en de vernieuwing van het aanbod van de arbodiensten nog niet ten volle doorgedrongen tot de kleine bedrijven. Arbodiensten en individuele arbodeskundigen kunnen hun serviceniveau verbeteren door de kleine ondernemer goed te ondersteunen bij de RI&E-verplichting, bijvoorbeeld door tijdig te waarschuwen bij mogelijke veroudering van de RI&E.
- Naast het bevorderen van spontane naleving door informele controle, wordt de dreiging of daadwerkelijke uitvoering van formele overheidscontrole door (kleine) bedrijven als een belangrijke stimulans gezien om wetgeving na te leven.

Discussiepunten

- Kansrijke vormen van informele controle kunnen nader worden onderzocht en versterkt. Het gaat dan om:
 - De mogelijkheden om personeel beter op te leiden, zodat zij een betere informeel controlerende rol kunnen spelen.
 - De integratie van de RI&E met andere verplichtingen in één instrument.
 - Een verkenning of verplichte opgaven van kleine bedrijven bij belastingdienst en/of gemeenten, zoals een aanvraag voor een vestigingsvergunning, gekoppeld kunnen worden aan de RI&E-verplichting.
 - Een verkenning van de rol die de brandweer en de gemeente kunnen vervullen bij het bevorderen van de naleving van de RI&E verplichting.
 - Een verkenning of lokale ondernemersorganisaties, zoals winkeliersverenigingen, ingezet kunnen worden om kleine bedrijven te stimuleren tot naleving.

8 Dominante en alternatieve beleidsroutes

In de vorige hoofdstukken hebben we de oorspronkelijke onderzoeksvragen beantwoord met het doel te bepalen in hoeverre de dimensie van spontane naleving uit de Tafel van 11 een rol speelt bij kleine bedrijven. De focus was de kleine ondernemer en zijn of haar kennis, houding en gedrag en de beïnvloeding hiervan. In dit hoofdstuk verschuift de aandacht naar de context waarbinnen die ondernemer opereert: de sector of de branche en het lokale niveau van de gemeente. Dat is van belang, omdat de overheid juist langs de weg van de sector- en brancheorganisaties tracht de doelstellingen van het arbeidsomstandighedenbeleid te verwezenlijken. We verkennen of dit een goede weg is en wie hierin verdere initiatieven zouden kunnen nemen. Vervolgens plaatsen we dominante en alternatieve beleidsroutes om kleine bedrijven te bereiken naast elkaar. We sluiten af met een samenvattende conclusie en discussiepunten.

8.1 De dominante beleidsroute van de overheid

We beschreven al eerder de initiatieven die door de Nederlandse overheid zijn genomen met het doel naleving van Arbowettelijke verplichtingen, waaronder de uitvoering van een RI&E door kleine bedrijven, te faciliteren. Samenvattend ging het om het MKB-arbo-activiteiten programma, de vereenvoudiging van de toetsing van de RI&E, het stimuleren van het ontstaan van digitale RI&E's en de arboconvenanten.

Dit beleid richt zich vrijwel altijd op het samenbrengen van sociale partners in een sector of branche die gezamenlijk tot afspraken komen rond, of tenminste instemmen met, de voorgestelde maatregelen en instrumenten. Het beleid veronderstelt een intermediair, bijvoorbeeld een brancheorganisatie, die namens een achterban (leden) in staat is tot een vorm van zelfregulering in een sector of branche te komen. Deze weg vormt de dominante beleidsroute. Dit beleid veronderstelt dat brancheorganisaties kleine bedrijven ook weten te bereiken. Dat dit in de praktijk moeizaam slaagt, laat de volgende paragraaf zien. Daarnaast vraagt deze dominante beleidsroute om zelfsturend vermogen bij intermediaire organisaties. Hier gaan we in paragraaf 8.3 nader op in.

8.2 Waardering en bereik van brachedienstverlening

Volgens de WEA is 38% van de allerkleinste bedrijven (1-4 werknemers) niet aangesloten bij een brancheorganisatie en kan daarom ook niet aangeven of er belangstelling is voor arbobeleid vanuit de brancheorganisatie (tabel D-6, bijlage D). Van de grotere bedrijven (10-99 werknemers) is 22% niet aangesloten bij een brancheorganisatie. Naarmate een bedrijf groter is, vindt men dat er meer aandacht is voor arbobeleid vanuit de brancheorganisatie. Van de allerkleinste bedrijven (1-4 werknemers) vindt 39% de aandacht voldoende, tegenover 59% van de bedrijven tussen 10 en 99 werknemers. Van de allerkleinste bedrijven (1-4 werknemers) heeft 26% geen mening over een mogelijke ondersteuningsrol van de brancheorganisatie bij arbobeleid (tabel D-7 bijlage D), tegenover 18% van de bedrijven tussen 10 en 99 werknemers.

We veronderstellen dat grotere bedrijven een groter absorptievermogen hebben voor de informatie van de brancheorganisatie door ruimere stafcapaciteit en daarom meer dan de kleine bedrijven arboaandacht vanuit de brancheorganisatie bemerkt.

Van de allerkleinste bedrijven (1-4 werknemers) geeft 40% en van de kleine bedrijven (5-9 werknemers) 38% aan geen gebruik te maken van de diensten van de brancheorganisatie. In de klassegrootte 100 en meer werknemers is dit 13% (tabel D-8, bijlage D).

In de evaluatie van het arboconvenantenbeleid constateren Veerman et al. (2007) dat het vaak moeilijker is dan verwacht om vanaf het brancheniveau afspraken te laten dalen naar het niveau van de afzonderlijke bedrijven en daarbinnen naar de werkvloer. Zij noemen dit het meso-micro-hiaat. Op basis van bovenstaande cijfers mogen we vaststellen dat dit meso-micro-hiaat in versterkte mate geldt voor de kleine bedrijven.

8.3 Zelfsturend vermogen van een branche

Het rapport Convenanten in context (Veerman et al., 2007) biedt een interessant analysekader dat helpt om verklaringen te vinden voor de naleving van de RI&E-verplichting door kleine bedrijven binnen sectoren. Tevens biedt het aanknopingspunten om de naleving van de RI&E-verplichting binnen branches of sectoren te versterken. De auteurs van dit onderzoek kijken naar het zelfsturend vermogen van een branche. Dit zelfsturend vermogen wordt bepaald door enerzijds de heterogeniteit en belangentegenstellingen binnen een branche en anderzijds de complexiteit van de arbovraagstukken die spelen binnen een branche. Onder zelfsturend vermogen verstaat men de mogelijkheid van partijen om de arboconvenanten te implementeren. Ofwel, de vraag of branchepartijen beschikken over noodzakelijke capaciteiten als realiteitszin, betrokkenheid, medezeggenschap en beslisvaardigheid, die nodig zijn om het eigen arbodrag te sturen zonder interventies of dwang van buitenaf (bijvoorbeeld de overheid). Het zelfsturend vermogen betekent ook dat de branche in staat is 'knoeiërs' zelf aan te pakken.

Zelfsturend vermogen nader verklaard

Het begrip zelfsturend vermogen wordt door Veerman et al. (2007) afgezet tegen twee, wat zij noemen, kernvariabelen, namelijk:

1. de complexiteit van het te reguleren onderwerp;
2. de mate van heterogeniteit en belangentegenstellingen in de branche.

Risicocomplexiteit

Met enige vrijheid vertalen we de *complexiteit van het te reguleren onderwerp* in een convenant naar de *complexiteit van de risico's in een branche*. De oorzaak van de verschillen in naleving van de RI&E-verplichting tussen sectoren kan mogelijk gezocht worden in de aard en complexiteit van de risico's in de betreffende sectoren. Hebben we te maken met de klassieke, vaak minder complexe fysieke risico's of is er sprake van meer complexe en relatief 'nieuwe' risico's zoals werkdruk, agressie en geweld.

Ook door Veerman et al. (2007) worden arbo-onderwerpen in convenanten als werkdruk, agressie en geweld, als zeer complex gekarakteriseerd. Concrete fysieke risico's, zoals fysieke belasting, schadelijk geluid en machineveiligheid worden als simpel tot gemiddeld complex omschreven. Concrete fysieke risico's zijn zichtbaar en men kan er niet omheen. Risico's zoals werkdruk worden als complex gewaardeerd, omdat men soms van mening verschilt over echte of gepercipieerde werkdruk en opnieuw, omdat de gevaren niet zichtbaar zijn.

In sectoren waar men relatief eenvoudige en zichtbare, fysieke arbeidsrisico's ervaart, vindt men het waarschijnlijk ook belangrijk dat de blootstelling van werknemers hier-

aan in het eigen bedrijf zorgvuldig periodiek in kaart wordt gebracht. Uit onderzoek van Van den Tillaart en Warmerdam (1997) blijkt dat toentertijd werkgevers arbeidsomstandigheden met name associeerden met fysieke risico's en minder met zaken als werkverhoudingen en werkinhoud. De gepercipieerde noodzaak tot het uitvoeren van een RI&E kan daarom wellicht lager zijn in bedrijven waar relatief weinig fysieke risico's aanwezig zijn. Fysieke risico's worden mogelijk als belangrijker ervaren, omdat de effecten van de risico's beter zichtbaar zijn en daarnaast mogelijk als ernstiger worden gepercipieerd. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het feit dat een aantal sectoren met veel fysieke risico's (o.a. bouw, industrie, landbouw) relatief goed scoort met betrekking tot de naleving van de RI&E bij kleine bedrijven.

Andere sectoren zoals de horeca, reparatie en handel, zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening, overige dienstverlening en vervoer, opslag, communicatie kennen een minder goed nalevingpercentage bij kleine bedrijven met betrekking tot de RI&E. Dit zijn ook (veelal) sectoren die niet alleen of in mindere mate te maken hebben met fysieke risico's, maar ook veel meer met psychosociale risico's (waaronder een hoge werkdruk, gebrek aan autonomie, in- en extern ongewenst gedrag, discriminatie).

Opgemerkt dient wel te worden dat in de horeca en het vervoer zowel veel psychosociale risico's, als fysieke risico's aanwezig zijn en dat ook in de bovengenoemde sectoren brancheorganisaties actief zijn. Bijvoorbeeld de branchespecifieke arbo-organisatie BGZ wegvervoer. Het beeld is dus niet geheel eenduidig.

Daarnaast is de belangstelling voor het onderwerp arbeidsomstandigheden in deze sectoren met de komst van arboconvenanten en digitale RI&E's wel sterk toegenomen. In de arboconvenanten in de horeca, is aandacht besteed aan werkdruk. Ook in het arboconvenant voor de banken, taxibranche was aandacht voor respectievelijk werkdruk en agressie en geweld (jaarrapportage arboconvenanten 2005/2006).

Heterogeniteit en belangentegenstellingen

Bij heterogeniteit en belangentegenstellingen gebruiken we de onderstaande typeringen. Hierbij gaat het steeds om de mate van heterogeniteit; is die hoog of laag en de aard van de belangentegenstellingen; zijn die groot of klein.

Typeringen:

- Bestuurlijke verhoudingen tussen sociale partners; hoe is men georganiseerd in brancheorganisaties, bilaterale instituten; zijn de verhoudingen erg heteroog of meer homogeen?
- Het type product/productie- of dienstverleningsproces in de branche; is dit een eenvoudig homogeen proces of meer een complex zeer uiteenlopend proces?
- De belangen en motieven tussen spelers in een branche; wijken die onderling sterk af of komen ze goed overeen?
- De afbakening van branches, subbranches; is die helder en eenduidig of is die complex en amorf?
- De organisatiegraad in branches: zijn de werknemers aangesloten bij een vakbond; is de organisatiegraad hoog of laag?
- De mate van aansluiting van bedrijven bij brancheorganisaties: is die hoog of laag?
- De kwaliteit van de medezeggenschap binnen de bedrijven in een branche; is die hoog of laag?
- De kwaliteit van communicatie binnen de branche; is die hoog of laag?

- Het aantal starters in een branche; de levensduur van bedrijven; zijn dat er veel of weinig en is de levensduur dan kort of lang?
- De verhouding tussen grote en kleine bedrijven; zijn er veel of weinig grote en/of kleine bedrijven?

Veerman et al. (2007) zetten de twee kernvariabelen uit in een matrix en dan ontstaat een beeld dat zij de ‘context van convenanten’ noemen (zie tabel 8.1).

Tabel 8.1 Dimensies zelfsturend vermogen

		Complexiteit van het te reguleren onderwerp	
		Laag	Hoog
Heterogeniteit en belangentegenstellingen	Laag	I	II
	Hoog	III	IV

In de matrix is de context bij kwadrant I relatief eenvoudig: een homogene branche met een geringe risico complexiteit kan volstaan met een beperkt zelfsturend vermogen van een branche. De context van kwadrant IV in de analyse matrix is het andere uiterste. Er is sprake van een grote heterogeniteit in de branche op meerdere aspecten zoals hiervoor opgesomd en tevens een hoge risicocomplexiteit. Deze situatie vraagt om een hoog zelfsturend vermogen binnen de branche. Is het zelfsturend vermogen ontoereikend, dan is ingrijpen van de overheid (handhaving) een optie.

Met enige vrijheid kunnen we op deze manier branches plaatsen in de matrix en proberen tot een verklaring te komen waarom de naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven hoog, respectievelijk laag is.

Aan dit conceptueel kader rondom zelfsturend vermogen van branches, zouden wij willen toevoegen: hoog zelfsturend vermogen van een branche bewijst zich door de rijkdom aan initiatieven die spelers binnen een branche op arbogebied ontplooiën. In ons onderzoek vermeldden we bijvoorbeeld drie belangrijke landelijke initiatieven die mogelijk in positieve zin een bepalende invloed hebben op de naleving van de RI&E-verplichting door kleine bedrijven: de historische arbotraditie van een branche (mede afhankelijk van arborisico's in branche), deelname aan de digi-RI&E-projecten van het Arboplatform en deelname aan de arboconvenanten.

8.4 Twee sectoren kort belicht

Met het conceptuele kader uit 8.3 proberen we een wat beter onderbouwde verklaring te geven voor de naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven in twee sectoren, namelijk de landbouw en horeca.

Tabel 8.2 Dimensies zelfsturend vermogen ingevuld

		Complexiteit van de risico's in een branche	
		Laag	Hoog
Heterogeniteit en belangentegenstellingen	Laag	I (<i>Landbouw</i>)	II
	Hoog	III	IV (<i>Horeca</i>)

Op basis van de verschillende onderzoeksgegevens, plaatsen we de sector Landbouw in kwadrant I en de sector Horeca in kwadrant IV. Ongetwijfeld doen we hiermee de nodige nuancering geweld aan, maar het helpt om verklaringen te zoeken voor een relatieve hoge (Landbouw) c.q. lage (Horeca) naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven. De beschouwing hieronder is gebaseerd op onze bevindingen, maar ook enkele vooronderstellingen. Voor een zorgvuldige empirische onderbouwing hiervan is aanvullend onderzoek nodig.

De complexiteit van de risico's binnen de landbouw karakteriseren we als laag, omdat binnen deze sector veelal de meer 'klassieke', fysieke risico's aanwezig zijn (Houtman et al., 2007). Binnen de Horeca daarentegen karakteriseren we de risicocomplexiteit als hoog, omdat hier naast fysieke risico's ook sprake is van werkdruk en blootstelling aan agressie en geweld (Houtman et al., 2007). We noemden dit eerder complexe risico's.

De heterogeniteit en belangentegenstellingen karakteriseren we binnen de landbouw als laag: het gaat om betrekkelijk homogene productieprocessen met een zeer lange traditie; er is sprake van een actieve brancheorganisatie Stigas, de collectieve belangentegenstellingen in deze sector is van oudsher sterk; de belangentegenstellingen zijn beperkt; er is een actieve deelname geweest aan digitale branche RI&E-projecten.

Binnen de horeca karakteriseren we de heterogeniteit en belangentegenstellingen als hoog: er is sprake van veel verschillende en sterk competitieve dienstverleningsprocessen; relatief veel opheffingen (Kamer van Koophandel, 2006) en waarschijnlijk ook een relatief korte levensduur van starters; de brancheorganisatie kent een minder sterke arbotraditie als Stigas; er is een grote vraag naar personeel. Daarnaast zijn er veel jonge en laag opgeleide werknemers werkzaam in veel tijdelijke en part-time banen (Van den Bossche et al., 2004).

Het meso-micro hiaat zal in beide sectoren gelden. Echter, we veronderstellen dat het bij de horeca groter zal zijn dan bij de landbouw, zonder dit hard te kunnen onderbouwen. We veronderstellen een groter verloop van actieve bedrijven binnen de horeca en daarom ook met name een groep kleine bedrijven die niet of nauwelijks een band met de horeca brancheorganisatie opbouwt. We veronderstellen dat de collectieve belangentegenstellingen binnen de landbouw van oudsher sterker is en dat daarom ook kleine bedrijven een hechtere band hebben met de brancheorganisatie.

Tabel 8.3 Dimensies heterogeniteit/belangentegenstellingen Landbouw en Horeca

Typering	Mate van heterogeniteit/ belangentegenstellingen	
	Landbouw	Horeca
Bestuurlijke verhoudingen tussen sociale partners; hoe men georganiseerd is in brancheorganisaties, bilaterale instituten	Laag: lange bestuurlijke traditie	Hoog: jonge bestuurlijke traditie
Het type product/productie- of dienstverleningsproces in de branche	Laag: uniform met een lange traditie	Hoog: competitief met verschillende dienstverleningsconcepten
De belangen en motieven tussen spelers in een branche	Laag; lange traditie collectieve belangentegenstellingen	Hoog: veel subbranches; verschillende belangen werkgevers - werknemers
Mate van aansluiting van bedrijven bij brancheorganisaties	Veel aansluitingen	Minder aansluitingen met name onder kleine bedrijven

Typering	Mate van heterogeniteit/ belangentegenstellingen	
	Landbouw	Horeca
Het aantal starters in een branche	Laag	Hoog
De levensduur van bedrijven	Lang	Kort bij starters
De verhouding tussen grote en kleine bedrijven	Toename grotere bedrijven	Veel kleine bedrijven

Gegeven deze verschillende contexten en de organisatiekracht en traditie van de twee sectoren, menen we dat de landbouw door een hoog zelfsturend vermogen er beter in slaagt om kleine bedrijven te bereiken. De horeca daarentegen lijkt een hoog zelfsturend vermogen te ontberen om kleine bedrijven te bereiken.

Deze bestuurlijke sectoranalyse biedt een mogelijkheid om het zelfsturend vermogen in te schatten.

8.5 Dominante en alternatieve beleidsroutes

We schetsen achtereenvolgens de dominante beleidsroute die bewandeld wordt en alternatieve beleidsroutes die mogelijk zijn om met name kleine bedrijven te bereiken.

De dominante beleidsroute

Om de naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven te verhogen, is het van belang de spontane naleving te bevorderen. In belangrijke mate kan dat blijven gebeuren via de in paragraaf 8.1 vermelde dominante beleidsroute, namelijk: het kanaal van de intermediaire organisaties¹⁴ gebruiken om zo de kennis, perceptie van kosten en baten, acceptatie en normgetrouwheid en informele controle bij kleine bedrijven te versterken. Op macroniveau kan de overheid initiatieven blijven ontwikkelen via intermediaire organisaties, omdat we ook in ons onderzoek zien dat dit in heel wat gevallen goed gaat. De sectoren landbouw en visserij slagen er behoorlijk in om kleine bedrijven te bereiken.

Echter, we constateerden tevens dat het meso-micro hiaat in versterkte mate voor kleine bedrijven geldt. Bij twijfel over het zelfsturend vermogen binnen een sector, is het zinvol een bestuurlijke sectoranalyse vooraf te maken, zoals we in paragraaf 8.4 geprobeerd hebben bij twee sectoren. De analyse bepaalt de mate van zelfsturend vermogen die aanwezig is. Bijzondere aandacht is dan nodig voor het vermogen van de intermediaire organisaties, waaronder ook vakbonden, om juist kleine bedrijven te bereiken. En zelfs als dat zelfsturend vermogen in een branche hoog blijkt, dan is dit nog geen garantie dat de kleine bedrijven bereikt worden. Ook branches met een hoog zelfsturend vermogen moeten zich bezinnen op alternatieven om kleine bedrijven te bereiken en aan zich te binden.

Blijkt na een dergelijk analyse het zelfsturend vermogen ontoereikend, dan lijken er drie wegen open te staan voor de overheid:

1. Versterking van het zelfsturend vermogen;
2. Het openen van een alternatieve beleidsroute via de lokale dimensie;
3. Formele handhaving.

¹⁴ Met intermediaire organisaties bedoelen we brancheorganisaties bestuurd door werkgevers en werknemers, maar ook ondernemersorganisaties en vakbonden

Versterking zelfsturend vermogen

Ten eerste kan men overwegen het zelfsturend vermogen te versterken. Hoe, dat is nog lastig aan te geven. Maar het zou kunnen gaan om een ‘professionaliserings- c.q. stimuleringsprogramma’ - mogelijk ondersteund door de overheid - waardoor intermediaire organisaties beter in staat zijn kleine bedrijven te bereiken met hun dienstverlening.

Dit kan nuttig zijn voor meerdere nationale beleidsthema’s dan alleen arbo, bijvoorbeeld: innovatie of productiviteit. Te meer, omdat de Nederlandse overheid voor deze beleidsthema’s graag een beroep doet op het ‘maatschappelijke middenveld’ c.q. de intermediaire bestuurslagen van sociale partners. We verwachten dat in alle gevallen het bij de dominante beleidsroute even moeilijk zal zijn om juist kleine bedrijven te bereiken en versterking van het zelfsturend vermogen binnen een sector kan hiervoor een alternatief bieden.

Voor de verbetering van de naleving van de RI&E-verplichting bij kleine bedrijven lijkt het nu vooral van belang aansluiting te vinden bij de introductie van arbocatalogi in de diverse sectoren en branches. Een arbocatalogus kan bijvoorbeeld een plan van aanpak, dat onderdeel is van een RI&E, met oplossingen in zich verenigen en aldus een belangrijk hulpmiddel zijn voor kleine bedrijven. Net als eerder bij de digitale RI&E projecten, wordt op een hoger aggregatieniveau in de branche bepaald wat risico’s en oplossingen zijn en de kleine ondernemer kan hiermee, mits praktisch en bruikbaar, onmiddellijk aan de slag.

Echter, bij dit beleidsinitiatief wordt de dominante beleidsroute bewandeld en ons onderzoek en andere bronnen die we citeerden laten zien dat voor het bereiken van kleine bedrijven een analyse vooraf van een branche zinvol is om te bepalen of het zelfsturend vermogen adequaat genoeg is om ook kleine bedrijven in de branche te bereiken.

Een alternatieve beleidsroute

Een alternatieve route die in beeld komt vanuit dit onderzoek, is een route via de lokale partners en netwerken van de kleine ondernemer. In hoofdstuk 7 over informele controle constateerden we dat van lokale spelers een belangrijke prikkel tot spontane naleving naar kleine bedrijven kan uitgaan. Daar zitten wel haken en ogen aan, omdat die aanpak niet branchespecifiek is.

Circa 40% van de kleine bedrijven geeft aan geen gebruik te maken van de diensten van een landelijk opererende brancheorganisatie en een groot deel is er ook geen lid van. Het meso-micro hiaat tussen intermediaire organisaties zoals brancheorganisaties en kleine bedrijven is groot. De invloed van collega-ondernemers, werknemers, klanten, dienstverleners op het lokale niveau kan sterk zijn. De kleine ondernemer gaat sneller bij hen te rade, dan bij de landelijk opererende intermediaire organisaties.

Indien het dus gaat om spontane naleving, lijkt vooral deze lokale dimensie kansrijk om kennis, kosten en baten besef, acceptatie, normgetrouwheid en informele controle van de kleine ondernemers te versterken. Het faciliteren en activeren van deze lokale dimensie en de spelers die rechtstreeks contact hebben met de kleine ondernemer lijken daarmee kansrijk.

De nationale overheid (macroniveau) functioneert op zeer grote afstand van deze lokale dimensie (microniveau). Onderzocht kan worden of lokale ondernemersverenigingen hier een rol kunnen vervullen.

Kleine ondernemers bezoeken verschillende loketten op lokaal niveau:

- ze melden zich voor een vestigingsvergunning bij de gemeente;
- ze dienen zich in te schrijven bij een Kamer van Koophandel;
- ze moeten, bij aanneming van personeel, een aangifte loonheffingen doen bij de belastingdienst;
- ze melden zich voor een milieuvergunning bij de gemeente;
- ze melden zich bij de brandweer om brandveiligheidsvoorzieningen te laten goedkeuren.

Dit zijn momenten die gebruikt kunnen worden om de kleine ondernemer tevens te informeren over of te confronteren met de wettelijke RI&E-verplichting. Hoe voldoet men daar aan en hoe kan de ondernemer dit aantonen? Voor de nationale overheid en de intermediaire organisaties betekent dit een rol op afstand die ingevuld kan worden door informatieverstrekking en instrumentontwikkeling ten behoeve van een lokale overheid en lokale ondernemersverenigingen.

Een interessante insteek binnen deze lokale dimensie is bijvoorbeeld het gebruik maken van de geografische verbondenheid van kleine bedrijven in bedrijfsverzamelgebouwen en winkelcentra. Kleine bedrijven die daar gevestigd zijn, kunnen gezamenlijk bijvoorbeeld de bedrijfshulpverlening organiseren. Mogelijk is ook iets te bedenken voor een gezamenlijke aanpak van de RI&E-verplichting; hoewel de heterogeniteit van al die bedrijven op een locatie weer drempels opwerpt om echt iets uniform te doen. Niettemin, zou dit een uitdaging kunnen zijn voor brancheorganisaties met relatief veel kleine ondernemers om hier gezamenlijk een brancheoverstijgende aanpak voor te bedenken. Dit alternatieve beleid kan de spontane naleving van kleine bedrijven ondersteunen.

In navolging van arbeidsmarkt en sociale zekerheidsbeleid zou op deze wijze ook het arbobeleid een lokale invulling kunnen krijgen. We begrijpen dat dit nog zeer veel uitwerking behoeft, maar deze alternatieve beleidsroute lijkt de moeite waard om te verkennen, omdat met name kleine bedrijven nu eenmaal veelal exclusief opereren op het lokale niveau en beperkt aansluiting hebben bij de eerder omschreven meso- en macroniveaus in onze samenleving. Gemeenten zouden bijvoorbeeld een onderscheidende ambitie kunnen ontwikkelen om de meest veilige en gezonde werkomgeving voor haar burgers te realiseren.

Formele handhaving

Een derde route is die van het verscherpte toezicht. Het onderzoek had tot doel zich te richten op versterking van de spontane naleving bij kleine bedrijven, maar formele handhaving, zoals bijvoorbeeld in Denemarken (Prevent, 2008), blijft natuurlijk een optie.

8.6 Conclusie en discussiepunten

Op basis van de onderzoeksuitkomsten formuleren we enkele suggesties voor beleidsroutes om de spontane naleving van de RI&E-verplichting onder kleine bedrijven in Nederland te verhogen.

Over het zelfsturend vermogen binnen een sector of branche en het bereik van kleine bedrijven door een brancheorganisatie, constateren we het volgende:

- Kleine bedrijven zijn minder vaak aangesloten bij een brancheorganisatie en maken ook minder gebruik van de dienstverlening van een brancheorganisatie dan grotere bedrijven.
- Het meso-micro hiaat geldt in versterkte mate voor kleine bedrijven; dat betekent dat brancheorganisaties soms kleine bedrijven goed weten te bereiken, maar bij een gering zelfsturend vermogen van de branche gaat dat moeizaam.
- De mate van risicocomplexiteit (laag versus hoog) in combinatie met de heterogeniteit van de branche (laag versus hoog) vereist een geringe of hoge mate van zelfsturend vermogen binnen sectoren en branches.
- De mate van zelfsturend vermogen van branches bewijst zich door de rijkdom aan arbo-initiatieven die branches ontplooiën.
- Een lage risicocomplexiteit betekent dat er verhoudingsgewijs meer ‘klassieke’, fysieke risico’s aanwezig zijn, zoals: tillen, machineveiligheid.
- Een hoge risicocomplexiteit betekent dat er verhoudingsgewijs meer relatief jonge risico’s aanwezig zijn, zoals: werkdruk, agressie en geweld.
- Een bestuurlijke sectoranalyse biedt een mogelijkheid een inschatting te maken van het zelfsturend vermogen binnen een sector of branche.

Als mogelijke beleidsroutes om de spontane naleving van de wettelijke RI&E-verplichting te bevorderen, concluderen we het volgende:

- De dominante beleidsroute van macro- via meso- naar microniveau is mogelijk, mits, zeker als het gaat om het bereik van kleine bedrijven, een analyse vooraf plaatsvindt van het vereiste zelfsturend vermogen binnen een sector of branche.
- Bij gering zelfsturend vermogen, kan de overheid overwegen branches te ondersteunen met een ‘professionaliserings- c.q. stimuleringsprogramma’ om kleine bedrijven te bereiken, ook op andere beleidsthema’s dan arbo.
- Een alternatieve beleidsroute is de kleine bedrijven te benaderen via spelers binnen de lokale dimensie.
- De geografische verbondenheid van kleine bedrijven in winkelcentra en bedrijfsverzamelgebouwen biedt een interessante mogelijkheid om de naleving van de RI&E-verplichting te verhogen.
- Maatregelen en voorlichting op het terrein van arbeidsomstandigheden zou wellicht een lokale invulling moeten krijgen om vooral kleine bedrijven te bereiken.
- Een gemeente kan zich onderscheiden met een lokaal arbobeleid door een veilige en gezonde werkomgeving voor haar burgers te stimuleren.
- Een derde beleidsroute bij ontoereikend zelfsturend vermogen is formele handhaving .

Literatuur

Arbeidsinspectie. Jaarplan 2008. Den Haag, 2007.

Blatter B, van Hooff M, de Vroome E, Smulders P. Wat is de meerwaarde van de arboconvenanten? Een vergelijkende kwantitatieve analyse op basis van bestaand cijfermateriaal. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2007.

Bonnet Y, Brouwers A, Kwantes JH, Lavell C. Brancheorganisaties en de rol van AB-NL. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2007.

Bos C, Engelen M. (Research voor Beleid). De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden, tweede meting (najaar 2006). Den Haag: SZW, 2007.

Bos M, Saleh E, Erdem Ö, Samadhan J. Arbo in bedrijf 2006. Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2006. Den Haag: Arbeidsinspectie 2007.

Bossche, SNJ van den, Jettinghoff K, Houtman ILD. Sector surveys on working conditions: Hotels and Restaurants in The Netherlands. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2004.

Brouwers KMP, Zwinkels WS. De rol van de AA-accountant bij privatisering van de sociale zekerheid in het MKB. Zoetermeer: EIM/ Arbeidsvraagstukken, 1999.

CBS (2007¹). <http://www.cbs.nl/nlNL/menu/themas/bedrijven/publicaties/artikelen/-archieff/-2007/2007-2287-wm.htm>

CBS (2007²) Organisatiegraad van werknemers 1995-2004, 2006. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/incidenteel/maatwerk/organisatiegraad-werknemers-1995-2006-cm.htm>

Dekker H, Rij C van. Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening, eerste meting. Amsterdam: Regioplan, 2006.

Driel HJ van, Peele AMJ te (EIM). Het bereiken van kleine bedrijven over arbeidsomstandigheden. Onderzoek naar de mogelijke rol van intermediaire organisaties. Den Haag: SZW, 2002.

EIM (2008). <http://data.ondernemerschap.nl/WebIntegraal/userif.aspx?-SelectDataset=14&SelectSubset=41&Country=NL>

Europip. The obligation to assess occupational risks. The Framework Directive and its transposition in the countries of the EU-15, 2007.

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW). Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health. Bilbao: EASHW, 2005.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). Employment relations in micro and small enterprises in the EU- literature review. Main results. Dublin: Ireland. 2002

Evers G, Achten B. Wie niet waagt, wie niet wint. Hoe kan de ondernemer in het MKB worden bereikt. *Arbeidsomstandigheden* 2002;11: 54-57.

Frontoffice Chemie. Toezicht bij chemie 2008. *Vernieuwing Toezicht*, 2008.

Gallis R, Have K ten, Vink A. Haalbaarheidsonderzoek ondersteuning sportverenigingen. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven 2007.

Heemskerk F, Blijswijk M, Treur H. (TNO en BMVS). Kleine bedrijven en arbo. 'Ik wil geen antwoord, maar een oplossing'. Den Haag: SZW, 2003.

Heijink J, Warmerdam J. (ITS). Arbo-wet in beeld. Onderzoek ten behoeve van de evaluatie van de Arbo-wet 1998. Den Haag: SZW, 2004.

Hoevenagel R, Bertens C. Maatschappelijk verantwoord ondernemen in het grote MKB. Zoetermeer: EIM, 2007.

Houtman I, Hooff M van, Hooftman W. Arbobalans 2006. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2007.

Huisman W. De naleving van milieu en Arbeidsomstandighedenwetgeving. *Arbo & Milieu* 2001; april: 26-28.

Jansen M. Tom MJF. Onevenredig belast! Administratieve lasten in het kleinbedrijf 2002. Zoetermeer: EIM Onderzoek voor Bedrijf & Beleid, 2003.

Kamer van Koophandel. Oprichting en opheffing van bedrijven in Nederland. *Bedrijvendynamiek* 2006, 2007.

Kamphof T. Praktijkboek Arbeidsomstandigheden. Handleiding voor werknemers, OR-en en VGW(M)-commissies. Alphen aan de Rijn: Kluwer/FNV Formaat/FNV Bondgenoten, 2007.

Kwantes JH, Meeuwssen MJ, Nossent SM.. Arbokennisinfrastructuur in de autoschadeherstelbranche. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

Leerkes EL van der, Boeckhout CI, Matulesy JH, Steeg EL. van der (Touw). Onderzoek naar de succes- en faalfactoren van de op grond van de Arbeidsomstandighedenwet uitgevoerde Risico-inventarisatie en -evaluatie. Den Haag, SZW, 2002.

Lötters F, Veerman T. Maatwerk in de vangnetregeling. Leiden: Astri, 2007.

Michel F, Scheppingen A van, Reinders G, Treur H, Have K ten. Monitoring en implementatie, samenvattend rapport. Hoofddorp: TNO Arbeid 2003.

Ministerie van Justitie. De tafel van elf. Een veelzijdig instrument. Den Haag: Expertisecentrum Rechtspleging en Rechtshandhaving, 2006.

Ministerie van SZW. Jaarrapportage arboconvenanten 2005-2006. Den Haag: SZW, 2006.

Ministerie van SZW. Preventie en ziekteverzuim 2006. Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving. Den Haag: SZW, 2007.

Molenaar-Cox PGM, Veerman TJ. De meerwaarde van de arboconvenanten. Ontwikkeling van het verzuimvolume 2000-2005 in branches met en zonder arboconvenant. Leiden: Bureau AStri, 2007.

Mosselman M, Rij C van. (Regioplan Beleidsonderzoek). Naleving van de Wet arbeid vreemdelingen. Een eerste onderzoek onder werkgevers. SZW, 2005.

Nossent S, Meeuwssen JM, Kwantes JH. Arbokennismanagement in branches. Een 'fototoestel' met handleiding voor werkgevers- en werknemersorganisaties, overheid en adviseurs. Hoofddorp: TNO, 2000.

Novio consult/Van Spaendonck. Terugblikken en vooruitzien. Voortgangsonderzoek maatschappelijk verantwoord ondernemen 2001-2006. Den Haag: Novio consult/Van Spaendonck, 2007.

Ojen QHJM van, Lindert H van. Evaluatie MKB-Arbo-Activiteitenprogramma. Bussum: Orbis Advies en Onderzoek, 2006.

Ojen QHJM van, Nijhuis PFH, Nijhof W. Brancheloketten; A state of the art. Inventarisatie en handreikingen voor beleid. Amsterdam: Orbis Advies en Onderzoek, 2004.

Prevent. EU arborichtlijnen: onderzoek naar de implementatie. Brussel: Prevent, 2008.

Reijenga FA, Veerman TJ, Berg N van den. Onderzoek evaluatie Wet verbetering Poortwachter. Bureau AStri in opdracht van het ministerie van SZW, 2006.

Ruig L de, Engelen M. Verspreiding van arbo en verzuimbeleid. Een onderzoek naar het instrument goede praktijken. Leiden: Research voor Beleid, 2006.

Sira consulting. Digitaal uitvoeren van Risico Inventarisatie en Evaluatie. Ex post evaluatie reductiemaatregelen Administratieve Lastenverlichting. Ministerie van SZW, 2006.

Speetjens D. RI&E in het MKB is doodgeboren kind. Veiligheid; 2003: 10-11.

Tillaart H van den, Warmerdam J. (ITS). Arbeidsomstandigheden in kleine bedrijven. Den Haag: SZW, 1997.

Veerman TJ, e.a. Convenanten in context. Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten. Den Haag: Ministerie van SZW, 2007.

Veerman TJ, Molenaar PGM, Burg CL van der, Hoffius R. De meerwaarde van het Arboconvenanten-aanpak. Een eerste evaluatie op basis van beschikbare databronnen. Den Haag: Ministerie van SZW, 2004.

Velden J van, Chotkowski M, Koot P, Sincer E. Vervolgmeting producten Arbo Platform Nederland. Stand van zaken najaar 2006. Rotterdam: Ecorys, 2007.

Visser R, Zwetsloot GIJM. Arbomanagement in bedrijven. Deventer: Kluwer, 2004.

Voedsel en Warenautoriteit. Handhaven met verstand en gevoel, vernieuwing van het handhavingsbeleid van de VWA op basis van risico's en proportionaliteit. Voedsel en Warenautoriteit, 2006.

Zwetsloot G, Brouwers A, Rijnders P, Venema A. Hulpstructuren voor de bevordering van arbozorg in kleine bedrijven. Hoofddorp: TNO, 2001.

Websites 2007

www.rie.nl

www.fnv.nl

www.cnv.nl

www.cbs.nl

www.vca.nl

www.arbo.mkb.nl

www.abu.nl

www.hba.nl

www.arbeidsinspectie.nl

www.inspectieloket.nl

www.administratievelasten.nl

www.antwoordaanbedrijven.nl

www.mvonederland.nl

www.hetcecv.nl

www.brandweer.nl

<http://osha.europa.eu/topics/business>

Persberichten

Persbericht Ministerraad, Ministerie van Economische zaken, juli 2007

Persbericht Kamer van Koophandel, oktober 2007

A Gebruikte bronnen

AI-monitor: Monitor 'Arbo in bedrijf 2006'

De AI-monitor bevat gegevens van werkgevers over genomen maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden en biedt hiermee inzicht in de aan- en afwezigheid van een RI&E binnen een bedrijf en de toetsing hiervan. Ook wordt hieruit informatie verkregen over de aanwezigheid van een plan van aanpak. In 2004 bestond de steekproef uit 1821 bedrijven in 2005 uit 2046 bedrijven en in 2006 uit 1997 bedrijven. De gegevens zijn verzameld door een inspecteur van de Arbeidsinspectie met behulp van een mondeling afgenomen vragenlijst, in combinatie met een rondgang door het bedrijf ter verificatie. De bedrijfsbezoeken zijn vooraf schriftelijk aangekondigd. In de aankondiging is gevraagd specifieke documenten gereed te houden, zoals de RI&E en het plan van aanpak. Hoewel de inspecteurs een rondgang door het bedrijf maken, wordt geen echte inspectie uitgevoerd. De bedrijfsbezoeken hebben in 2006 plaatsgevonden in de periode tussen 3 juli en 30 november. Gegevens met betrekking tot de naleving van de RI&E-verplichting hebben betrekking op peilmoment 1 juli. Deze keuze is gemaakt omdat sommige bedrijven naar aanleiding van de aankondiging van het onderzoek mogelijk in de tussentijd een RI&E en plan van aanpak hebben opgesteld. Een bedrijf heeft een RI&E uitgevoerd als er een schriftelijke beschrijving is waarin staat welke arborisico's zich in het bedrijf kunnen voordoen en tevens maatregelen zijn neergelegd om arborisico's te voorkomen of beperken in een plan van aanpak. Bij de presentatie van de resultaten wordt een onderscheid gemaakt tussen het hebben van een RI&E (beschrijving arborisico's) en het hebben van een op schrift gesteld plan van aanpak (maatregelen).

Voor het onderzoek is een gestratificeerde aselecte steekproef getrokken naar bedrijfs-grootte en sectoren uit een door de Arbeidsinspectie bewerkt bestand van de Kamer van Koophandel. Om de resultaten representatief te maken voor het Nederlandse bedrijfsleven is een herweging uitgevoerd. In onderhavig onderzoek wordt gebruik gemaakt van de versie van de AI-monitor uit 2007. Hierdoor kunnen de resultaten soms iets afwijken van de resultaten van de oorspronkelijke rapportage van AI-monitor Arbo in bedrijf 2006 (Bos et al., 2007).

WEA: Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden; Research voor Beleid 2006

Het WEA-bestand bevat gegevens van werkgevers over genomen maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden en hoe men tegen 'arbo' aankijkt. Ook is er gevraagd naar de motieven voor het uitvoeren van een arbobeleid in het algemeen en wordt er gevraagd naar de mening ten aanzien van de Arbo-wet. De gegevens zijn verzameld door middel van een telefonische enquête in het najaar van 2006. Er is gesproken met een arbocoördinator, verantwoordelijke voor arbobeleid of directeur.

Voor het onderzoek is een gestratificeerde steekproef getrokken van 9.781 bedrijven met 1 of meer werknemers in dienst aangekocht bij Cendris. Deze organisatie beschikt over gegevens van ongeveer 750.000 zakelijke actieve Nederlandse vestigingen en overheidsinstanties. Van de 9.781 organisaties die zijn benaderd, hebben er in totaal 3.051 aan het onderzoek meegewerkt. Op het bestand is een herweging uitgevoerd naar bedrijfsgrootte en sector. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een versie van de WEA uit 2007. Hierdoor kunnen de resultaten soms iets afwijken van de resultaten van de oorspronkelijke rapportage van de WEA van Bos & Engelen (2007).

B Onderzoeksmethoden

In dit rapport zijn aanvullende analyses uitgevoerd om inzicht te krijgen in de naleving van de RI&E door kleine bedrijven en de motieven die hierbij een rol spelen. Door middel van tabellen wordt inzicht gegeven in:

- verschillen in naleving tussen grote en kleine bedrijven binnen sectoren;
- verschillen tussen sectoren waar het kleine bedrijven betreft;
- motieven t.a.v. uitvoering RI&E en arbobeleid van kleine bedrijven.

Kleine bedrijven worden in dit onderzoek gedefinieerd als bedrijven met minder dan 10 werknemers. Binnen deze groep wordt onderscheid gemaakt tussen bedrijven met 1-4 werknemers en 5-9 werknemers. Deze klassen worden vergeleken met bedrijven met 10-49 werknemers, 50-99 werknemers en 100 en meer werknemers. Binnen het WEA bestand kan geen onderscheid gemaakt worden tussen de klassen 10-49 en 50-99 werknemers. Hier wordt uitgegaan van de indeling 10-99werknemers en 100 en meer werknemers.

De AI-monitor en de WEA zijn niet volledig vergelijkbaar. De AI-monitor bevat een gedetailleerde branche indeling op basis van de BIK-codering (Bedrijfsindeling Kamers van Koophandel; indeling in 12 sectoren). De WEA bevat eveneens een gedetailleerde branche codering gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI-indeling 8 sectoren). Deze indeling wijkt af van de indeling volgens de BIK-codering. De bedrijfsgrootte is in beiden monitors gebaseerd op het aantal vaste medewerkers binnen de bezochte/ondervraagde vestiging. Dit zijn alle werknemers zonder oproep- vakantie- en uitzendkrachten, stagiaires, meewerkende gezinsleden, en WAO'ers zonder loon.

Bij de presentatie van de tabellen wordt steeds het aantal bedrijven in de steekproef vermeld waarop de percentages betrekking hebben, dit zijn de ongewogen aantallen. De percentages zijn echter gebaseerd op de aantallen na herweging (gewogen aantallen). Door herweging zijn de resultaten representatief voor de bedrijven in Nederland. Hierbij dient de kanttekening te worden geplaatst dat er uitspraken worden gedaan op basis van een steekproef. De resultaten kunnen afwijken van de resultaten die zouden zijn verkregen op basis van de totale populatie. Daarnaast dient opgemerkt te worden dat als tegelijkertijd een uitsplitsing wordt gemaakt naar sector en bedrijfsgrootte het gewogen aantal bedrijven in een categorie te laag kan zijn waardoor er geen betrouwbare uitspraak gedaan kan worden. Daarom is de regel gehanteerd dat percentages gebaseerd op groepen bedrijven (bedrijven behorende tot een grootteklasse binnen een bepaalde sector) waar het gewogen aantal respondenten en/of het ongewogen aantal respondenten kleiner is dan tien niet worden gepresenteerd.

Om een uitspraak te kunnen doen over welke sectoren en grootteklassen vaker of minder vaak een RI&E hebben uitgevoerd zijn sommige nalevingspercentages getoetst op significantie, dat wil zeggen dat de kans is bepaald dat een gevonden verschil tussen groepen door toeval wordt veroorzaakt. Er is getoetst met een t-test. Het is altijd de subgroep versus alle andere cases (horizontaal of verticaal) op een significantie niveau van $p < 0.05$.

C Naleving RI&E-verplichting WEA en AI-monitor

Tabel C 1 Percentage bedrijven met een RI&E van het totaal aantal bedrijven en percentage bedrijven met een plan van aanpak van de bedrijven met een RI&E met onderscheid naar grootteklasse in 2006 (Bron: WEA)

Grootteklasse	RI&E	RI&E en plan van aanpak
1-4 werknemers	43%	64%
5-9 werknemers	55%	71%
10-99 werknemers	81%	85%
100 en meer werknemers	97%	89%
Totaal	59%	75%
N=ongewogen	3045	2526

Tabel C 2 Percentage bedrijven met een RI&E van het totaal aantal bedrijven en percentage bedrijven met een plan van aanpak van het aantal bedrijven met een RI&E met onderscheid sector in 2006 (Bron: WEA)

Cluster van sectoren	RI&E	RI&E & plan van aanpak
1. Landbouw, visserij & delfstoffen	75%	81%
2. Industrie	70%	83%
3. Bouw en nutsbedrijven	74%	86%
4. Reparatie van consumenten artikelen en handel en horeca	53%	67%
5. Vervoer, opslag en communicatie en financiële instellingen	57%	77%
6. Zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur	52%	80%
7. Onderwijs en gezondheidszorg	79%	84%
8. Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	55%	71%
Totaal	59%	75%
N=ongewogen	3048	2528

Tabel C 3 Percentage bedrijven met een RI&E van het totaal aantal bedrijven per sector en grootteklasse peilmoment in 2006¹⁵ (Bron AI-monitor)

Sector	Grootteklasse			
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-49 werknemers	50 en meer werknemers
1 Landbouw, visserij & delfstoffen	* 69%	67%	96%	-
2 Industrie & nutsbedrijven	40%	68%	90%	97%
3 Bouw	* 59%	*77%	87%	-
4 Reparatie & handel	*31%	49%	83%	96%

¹⁵ Peilmoment 1 juli

5 Horeca	*30%	*26%	*42%	-
6 Vervoer, opslag & communicatie	40%	54%	84%	-
7 Financiële instellingen	50%	-	-	-
8 Zakelijke dienstverlening	38%	42%	73%	86%
9 Openbaar bestuur	-	-	-	-
10 Onderwijs	20%	-	-	-
11 Gezondheidszorg	*65%	56%	77%	-
12 Overige dienstverlening	37%	53%	75%	-
Totaal	42%	53%	80%	95%
N=ongewogen	579	355	520	539

* Significant verschil subgroep versus kolomtotaal $p < 0.05$

- Minder dan 10 gewogen respondenten beschikbaar, niet betrouwbaar

Tabel C 4 Percentage bedrijven met een plan van aanpak van het totaal aantal bedrijven per sector en grootteklasse met een RI&E in 2006 (Bron AI-monitor)

Sector	Grootteklasse			
	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-49 werknemers	50 en meer werknemers
1 Landbouw, visserij & delfstoffen	80%	-	-	-
2 Industrie & nutsbedrijven	73%	87%	83%	97%
3 Bouw	78%	75%	86%	-
4 Reparatie & handel	*82%	73%	93%	91%
5 Horeca	*58%	-	-	-
6 Vervoer, opslag & communicatie	79%	-	75%	-
7 Financiële instellingen	63%	-	-	-
8 Zakelijke dienstverlening	78%	76%	86%	83%
9 Openbaar bestuur	-	-	-	-
10 Onderwijs	-	-	-	-
11 Gezondheidszorg	*65%	-	-	-
12 Overige dienstverlening	69%	62%	94%	--
Totaal	74%	77%	86%	92%
N=ongewogen	236	193	429	513

* Significant verschil subgroep versus kolomtotaal $p < 0.05$

- Minder dan 10 gewogen respondenten beschikbaar, niet betrouwbaar

D Tabellen: motieven naleving RI&E-verplichting, arbobeleid en perceptie rol brancheorganisatie

Tabel D-1a Motieven bedrijven zonder RI&E naar grootteklasse, WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Wist niet dat het bedrijf hiertoe verplicht was (kennis)	4%	7%	8%	0%	5%
Heb nog nooit van RI&E gehoord (kennis)	*10%	*1%	*2%	7%	7%
Weet (nog) niet hoe ik dit aan moet pakken (kennis)	*0%	*2%	0%	1%	1%
Vindt het niet belangrijk genoeg, heeft geen prioriteit	3%	5%	5%	0%	4%
Nog niet aan toegekomen	*7%	12%	*29%	14%	11%
Uitvoering is te duur, kost te veel tijd	3%	0%	3%	16%	3%
Er wordt aan gewerkt, zijn er mee bezig	*4%	*15%	*20%	12%	9%
Bedrijf is te klein	*62%	*45%	*11%	*2%	51%
Er zijn weinig zieken en/of arborisico's	15%	*22%	*7%	*46%	16%
Onbekend waarom het nog niet is gebeurd	1%	2%	3%	1%	2%
Anders	*2%	8%	*21%	3%	6%
N= ongewogen	176	134	134	20	464

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal $p < 0.05$

Tabel D-1b Motieven bedrijven zonder RI&E naar sector en grootteklasse 1-9 werknemers, WEA 2006

Sector	Landbouw Visserij Delfstoffen	Industrie	Bouw & Nutsbedrij- ven	Reparatie Handel Horeca	Vervoer Opslag Communi- catie	Zakelijke dienst- verlening Openbaar best.	Onderwijs Gezond- heidszorg	Cultuur Recreatie Overige Dienst- Verlening	Totaal 1-9 wn	Totaal populatie
1-9 werknemers										
Wist niet dat het bedrijf hiertoe verplicht was (kennis)	7%	7%	0%	*7%	1%	4%	0%	1%	5%	5%
Heb nog nooit van RI&E gehoord (kennis)	8%	3%	8%	8%	7%	6%	4%	8%	7%	7%
Weet (nog) niet hoe ik dit aan moet pakken (kennis)	0%	0%	0%	*0%	0%	*3%	0%	0%	1%	1%
Vindt het niet belangrijk genoeg, heeft geen prioriteit	7%	2%	0%	*1%	7%	*10%	4%	4%	4%	4%
Nog niet aan toegekomen	7%	6%	7%	10%	*1%	10%	8%	12%	9%	11%
Uitvoering is te duur, kost te veel tijd	0%	0%	0%	*4%	0%	*0%	0%	*8%	2%	3%
Er wordt aan gewerkt, zijn er mee bezig	*28%	*22%	2%	6%	9%	*0%	12%	9%	7%	9%
Bedrijf is te klein	50%	52%	60%	58%	64%	56%	42%	53%	57%	51%
Er zijn weinig zieken en/of arborisico's	*2%	15%	*29%	19%	22%	13%	14%	13%	17%	16%
Onbekend waarom het nog niet is gebeurd	0%	0%	1%	1%	1%	*3%	*7%	0%	1%	2%
Anders	7%	6%	2%	*0%	7%	*7%	*18%	*9%	4%	6%
N= ongewogen	22	43	21	42	47	61	32	42	310	465

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal 1-9 werknemers $p < 0.05$

Tabel D-2a Motieven bedrijven zonder plan van aanpak naar grootteklasse, WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Wist niet dat het bedrijf hiertoe verplicht was (kennis)	*2%	*5%	5%	0%	3%
Heb nog nooit van plan van aanpak gehoord (kennis)	*3%	1%	1%	0%	2%
Weet (nog) niet hoe ik dit aan moet pakken (kennis)	0%	0%	*2%	0%	0%
Vindt het niet belangrijk genoeg, heeft geen prioriteit (acceptatie)	*4%	*10%	*2%	1%	5%
Nog niet aan toegekomen	*5%	*6%	*24%	8%	8%
Uitvoering is te duur, kost te veel tijd (kosten en baten)	1%	*2%	1%	4%	1%
Nog mee bezig	*7%	12%	*25%	14%	11%
Bedrijf is te klein (acceptatie)	*62%	*25%	*8%	*0%	44%
Er zijn te weinig zieken en/of arborisico's (acceptatie)	*16%	*28%	*14%	*69%	20%
Is niet nodig (acceptatie)	*12%	*24%	14%	*69%	16%
Anders	*1%	*6%	*11%	7%	4%
Weet niet	0%	0%	0%	1%	0%
N= ongewogen	215	166	206	55	642

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal $p < 0.05$

Tabel D-2b Motieven van bedrijven zonder plan van aanpak naar sector en grootteklasse 1-9 werknemers, WEA 2006

Sector	Landbouw Visserij Delfstof- fen	Industrie	Bouw & Nutsbe- drij-ven	Reparatie Handel Horeca	Vervoer Opslag Communi- catie	Zakelijke dienst- verlening Openbaar best.	Onderwijs Gezond- heidszorg	Cultuur Recreatie Overige Dienst- Verlening	Totaal 1-9 wn	Totaal populatie
1-9 werknemers										
Wist niet dat het bedrijf hiertoe verplicht was (kennis)	0%	6%	0%	3%	0%	3%	0%	4%	3%	3%
Heb nog nooit van plan van aanpak gehoord (kennis)	5%	1%	*6%	*0%	3%	*5%	3%	*6%	2%	2%
Weet (nog) niet hoe ik dit aan moet pakken (kennis)	0%	*3%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vindt het niet belangrijk genoeg, heeft geen prioriteit	5%	2%	1%	7%	9%	6%	3%	7%	6%	5%
Nog niet aan toegekomen	5%	*11%	6%	4%	*0%	*9%	3%	7%	6%	8%
Uitvoering is te duur, kost te veel tijd	0%	*5%	*6%	0%	0%	0%	0%	*4%	1%	1%
Nog mee bezig	*19%	11%	8%	*11%	6%	*0%	11%	8%	8%	11%
Bedrijf is te klein	47%	47%	59%	51%	52%	53%	42%	47%	51%	44%
Er zijn te weinig zieken en/of arborisico's	*3%	16%	*33%	18%	21%	20%	*37%	15%	19%	20%
Is niet nodig	21%	12%	12%	14%	21%	15%	22%	21%	15%	16%
Anders	*10%	*8%	2%	*1%	0%	3%	7%	4%	3%	4%
Weet niet	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
N=ongewogen	39	54	29	47	52	69	38	53	381	643

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal 1-9 werknemers $p < 0.05$

Tabel D-3a Ervaren nut van de RI&E naar grootteklasse, WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10 t/m 99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
zeer nuttig	8%	5%	16%	42%	14%
nuttig	49%	45%	51%	40%	48%
neutraal	16%	17%	15%	5%	15%
niet nuttig	25%	32%	17%	12%	22%
Weet niet/geen mening	1%	1%	1%	0%	1%
N=ongewogen	196	318	1005	1007	2528

Tabel D-3b Ervaren nut van de RI&E naar sector, WEA 2006

Sector	Landbouw Visserij Delfstoffen	Industrie	Bouw & Nutsbedrij- ven	Reparatie Handel Horeca	Vervoer Opslag Communi- catie	Zakelijke dienst- verlening Openbaar best.	Onderwijs Gezond- heidszorg	Cultuur Recreatie Overige Dienst- Verlening	Totaal populatie
Zeer nuttig	10%	18%	16%	14%	15%	11%	25%	10%	14%
Nuttig	55%	49%	43%	46%	47%	46%	59%	52%	48%
Neutraal	9%	16%	18%	14%	17%	17%	7%	16%	15%
Niet nuttig	24%	16%	21%	26%	22%	25%	10%	19%	22%
Weet niet/geen mening	2%	1%	2%	0%	0%	0%	0%	3%	1%
N= ongewogen	269	358	309	300	251	339	425	277	2528

Tabel D-4a Motieven arbobeleid naar grootteklasse (Waarom doet uw bedrijf aan arbobeleid?), WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Verplichtingen Arbeidsomstandighedenwet (Wettelijke motieven)	48%	56%	54%	54%	52%
Vrees voor arbeidsinspectie (Wettelijke motieven)	0%	0%	1%	0%	0%
Optimalisering bedrijfsvoering (Economische motieven)	4%	3%	5%	9%	4%
Concurrentie voorblijven (Economische motieven)	0%	0%	0%	0%	0%
Kostenbesparing (Economische motieven)	2%	3%	4%	4%	3%
Schaarste personeel/behoud van werknemers (Economische motieven)	3%	7%	7%	8%	5%
Voorkomen schadeclaims (Economische motieven)	1%	1%	2%	0%	1%
Van belang voor verkoop en marketing van producten en dienst (Economische motieven)	0%	0%	0%	0%	0%
Imago van het bedrijf bij consument (Imago motieven)	0%	2%	3%	3%	2%
Gezondheid werknemers (Morele motieven)	35%	48%	60%	78%	48%
Opvatting dat dit moreel juist is (Morele motieven)	13%	11%	15%	20%	13%
Verplichtingen CAO (Overig)	0%	0%	1%	8%	1%
Anders	7%	8%	9%	10%	8%
Weet niet	9%	1%	0%	0%	4%
N=ongewogen	389	466	1159	1031	3045

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.
 Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

Tabel D-4b Motieven arbobeleid naar sector en grootteklasse 1-9 werknemers (Waarom doet uw bedrijf aan arbobeleid?), WEA 2006

1-9 werknemers	Sector								Totaal 1-9 wn	Totaal populatie
	Landbouw Visserij Delfstof- fen	Industrie	Bouw & Nutsbe- drij-ven	Reparatie Handel Horeca	Vervoer Opslag Communi- catie	Zakelijke dienst- verlening Openbaar best.	Onderwijs Gezond- heidszorg	Cultuur Recreatie Overige Dienst- Verlening		
Verplichtingen Arbeidsomstandighedenwet (Wettelijke motieven)	54%	51%	55%	*53%	47%	*45%	43%	45%	51%	52%
Vrees voor arbeidsinspectie (Wettelijke motie- ven)	0%	*1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Optimalisering bedrijfsvoering (Economische motieven)	*8%	*7%	*1%	2%	6%	4%	6%	6%	3%	4%
Concurrentie voorblijven (Economische motie- ven)	0%	0%	*0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kostenbesparing (Economische motieven)	*6%	4%	1%	2%	0%	*0%	*8%	4%	2%	3%
Schaarste personeel/behoud van werknemers (Economische motieven)	4%	5%	5%	4%	*11%	4%	2%	3%	4%	5%
Voorkomen schadeclaims (Economische motie- ven)	2%	1%	1%	*0%	2%	3%	2%	2%	1%	1%
Van belang voor verkoop en marketing van pro- ducten en dienst (Economische motieven)	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Imago van het bedrijf bij consument (Imago mo- tieven)	0%	2%	2%	1%	0%	2%	0%	0%	1%	2%
Gezondheid werknemers (Morele motieven)	*53%	43%	*52%	*31%	32%	*47%	*62%	*48%	40%	48%
Opvatting dat dit moreel juist is (Morele motie- ven)	*21%	13%	8%	13%	7%	9%	*22%	15%	12%	13%
Verplichtingen CAO (Overig)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	*2%	2%	0%	1%
Anders	4%	4%	7%	*6%	*15%	*11%	8%	8%	7%	8%
Weet niet	2%	4%	*2%	*9%	6%	*3%	2%	*2%	6%	4%
N=ongewogen	138	122	92	107	90	117	77	112	855	3048

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal 1-9 werknemers $p < 0.05$

Tabel D-5a Ervaren obstakels Arbeidsomstandighedenwetgeving naar grootteklasse
(Ervaart uw bedrijf obstakels om te voldoen aan de wet- en regelgeving rondom arbobeleid?) WEA, 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
nee, ik ervaar geen obstakels	71%	60%	59%	57%	65%
ja, weinig tot geen bekendheid met wet- en regelgeving	0%	3%	1%	0%	1%
ja, onduidelijkheid wettelijke verplichtingen	1%	1%	2%	3%	1%
ja, wet- en regelgeving te omvangrijk	4%	6%	8%	3%	5%
ja, wet- en regelgeving te vaag	2%	0%	1%	2%	1%
ja, wet- en regelgeving te ingewikkeld	5%	3%	2%	4%	4%
ja, veel moeite doen om te voldoen	7%	19%	7%	7%	10%
ja, door omstandigheden is het moeilijk te voldoen	1%	1%	1%	1%	1%
ja, er zijn veel kosten mee gemoeid om te voldoen aan wet- en regelgeving	11%	9%	14%	20%	12%
ja, wet- en regelgeving anders	0%	1%	1%	3%	1%
andere	4%	8%	9%	10%	7%
weet niet	2%	1%	3%	1%	2%
N=ongewogen	389	466	1159	1031	3045

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.
Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

Tabel D-5b Ervaren obstakels Arbeidsomstandighedenwetgeving naar sector en grootteklasse 1-9 werknemers
(Ervaart uw bedrijf obstakels om te voldoen aan de wet- en regelgeving rondom arbobeleid?) WEA, 2006

1-9 werknemers	Sector								Totaal 1-9 wn	Totaal populatie
	Landbouw Visserij Delfstof- fen	Industrie**	Bouw & Nutsbe- drij-ven	Reparatie Handel Horeca	Vervoer Opslag Communi- catie	Zakelijke dienst- verlening Openbaar best.	Onderwijs Gezond- heidszorg	Cultuur Recreatie Overige Dienst- Verlening		
nee, ik ervaar geen obstakels	*58%	70%	*44%	68%	73%	*79%	69%	69%	68%	65%
ja, weinig tot geen bekendheid met wet- en regelgeving	0%	0%	0%	*2%	2%	*0%	0%	0%	1%	1%
ja, onduidelijkheid wettelijke verplichtingen	*4%	*4%	0%	*0%	2%	0%	1%	*2%	1%	1%
ja, wet- en regelgeving te omvangrijk	6%	7%	*15%	*3%	*10%	*3%	9%	*1%	5%	5%
ja, wet- en regelgeving te vaag	2%	1%	0%	2%	*5%	*0%	0%	0%	1%	1%
ja, wet- en regelgeving te ingewikkeld	6%	3%	*12%	*3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
ja, veel moeite doen om te voldoen	10%	8%	10%	*14%	*6%	12%	10%	*3%	11%	10%
ja, door omstandigheden is het moeilijk te voldoen	2%	0%	2%	*0%	0%	2%	0%	*4%	1%	1%
ja, er zijn veel kosten mee gemoeid om te voldoen aan wet- en regelgeving	14%	14%	*21%	*8%	10%	*7%	14%	13%	10%	12%
ja, wet- en regelgeving anders	2%	0%	*3%	*0%	0%	0%	0%	*2%	1%	1%
weet niet	8%	4%	*18%	*3%	4%	4%	3%	8%	5%	7%
weet niet	0%	3%	1%	2%	0%	2%	0%	4%	2%	2%
N=ongewogen	138	7**	122	92	107	90	117	77	855	3048

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

* Significant verschil subgroep versus rijtotaal 1-9 werknemers $p < 0.05$

** Aantal respondenten te laag om een betrouwbare uitspraak te doen.

Tabel D-6 Gepercipieerde belangstelling voor arbobeleid vanuit brancheorganisatie
Is er vanuit uw brancheorganisatie belangstelling voor arbobeleid?), WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Ja	39%	54%	59%	61%	49%
Nee	19%	17%	13%	8%	16%
Niet van toepassing; bedrijf is niet aangesloten bij branche	38%	22%	22%	19%	29%
Weet niet/geen mening	3%	7%	7%	12%	6%
N= ongewogen	388	466	1159	1032	3045

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Tabel D-7 Beoordeling ondersteuningsrol brancheorganisatie
(Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?), WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Goed	43%	42%	38%	44%	41%
Voldoende	17%	22%	27%	29%	22%
Matig	9%	11%	13%	10%	11%
Slecht	5%	9%	4%	3%	5%
Weet niet/geen mening	26%	16%	18%	14%	20%
N= ongewogen	256	365	947	869	2437

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.

Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

Tabel D-8 Gebruik diensten brancheorganisatie (Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?), WEA 2006

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 en meer werknemers	Totaal
Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak	10%	9%	9%	16%	10%
Afsluiten arboconvenant	3%	0%	3%	3%	2%
Brancheloket	0%	1%	1%	9%	1%
Verzuimloket	2%	2%	1%	10%	3%
Gezamenlijk contract	3%	1%	4%	10%	3%
Info over arbo	27%	26%	24%	31%	26%
Cursussen/opleidingen/trainingen	8%	2%	10%	17%	8%
Advisering	21%	23%	24%	24%	22%
Verzekeringen	2%	2%	1%	9%	2%
Ik maak geen gebruik van de diensten van de brancheorganisatie	40%	38%	32%	13%	35%
Anders, namelijk	5%	10%	13%	29%	11%
Weet niet/geen mening	4%	4%	9%	17%	6%
N= ongewogen	256	365	947	869	2437

Percentages zijn gepercenteerd op aantal gewogen respondenten.
Meer antwoorden mogelijk en de antwoorden zijn spontaan genoemd.

E Brancheorganisaties en informatie verstrekking arbo

In onderstaande tabel wordt voor 35 brancheorganisaties aangegeven welke content met betrekking tot arbo wordt aangeboden op hun websites. Voor de presentatie, interpretatie van de content van de brancheorganisaties (BO) op hun website zijn een aantal categorieën gebruikt. Het gaat er niet om de volledige inhoud van de website van de brancheorganisatie weer te geven. Er is alleen gekeken naar die onderdelen die ook deel uitmaken van het kennisdomein van de AB-NL: arbeidsomstandigheden, verzuim, re-integratie. De RI&E verwijzing is een gegeven voor de betrokken sites en wordt niet apart vermeld.

De volgende categorieën zijn gehanteerd:

- **TON:** Deze categorie krijgt een *-teken als bij de RI&E-verwijzing meer uitgebreide toelichtingen zijn opgenomen en/of ondersteunende activiteiten worden aangeboden (cursus, workshop, bedrijfsbezoek, toetsing e.d.);
- **BS:** Op de site is content opgenomen (*) over bijv. fysieke belasting, PSA, RSI, ongewenst gedrag;
- **VGS:** De site bevat content over veiligheid en of gevaarlijke stoffen;
- **PM:** De site bevat content m.b.t. de preventiemedewerker en of de bedrijfshulpverlening;
- **VR:** De site bevat content over verzuim, re-integratie, Poortwachter, e.d.;
- **P:** De site bevat HR-content;
- evt. opmerkingen (o.m. KC: kenniscentrum; AC: in de sector is een arboconvenant uitgevoerd).

Tabel E-1 Overzicht content websites

Site van BO voor	TON	BS	VGS	PM	VR	P	opmerking
Tankstations			*		*	*	
Binnenvaart			*			*	
Fonds collectieve be- langen	*	*	*	*	*	*	KC arbo, perso- neel en opleidin- gen
BGZ wegvervoer	*	*	*	*	*	*	KC arbeid en ge- zondheid
Drogisten					*		
Schoenen					*	*	
Kunststof en rubber							Link rie.nl
Optiekbedrijven					*		
Tabakshandel							Links naar oa ar- beid
Uitvaartcentra							Link naar rie.nl
Rietdekkers							Link naar rie.nl
Visdetailhandel			*				Link naar rie.nl
Stigas	*	*	*	*	*	*	AC
Sociaal Fonds taxi		*	*	*	*	*	AC
Aannemers metselwer- ken							Link via Arbouw
Aannemers tegelwer- ken			*				Link naar rie.nl
Afbouwbedrijven			*				
Sloopaannemers			*				
Recy- cling/breken/sorter.			*				
Slagers					*	*	
Levensmiddelen	*	*	*			*	
Ambulante handel		*	*	*			AC
Kantoorbenodigdheden							
Modebedrijven					*		
Tandartsen							Rie via tandart- sennet
Goud en zilver							Link naar HBA
Wijnverkoop							Link naar rie.nl
Marktonderzoek	*						
(Gezond) Uitgeven		*			*		
Openbare bibliotheken		*					AC
Vrijwilligers (CIVIQ)	*	*					Link naar arbo.nl
Diverse ambachten via HBA							m.n vervat in code voor <i>ambacht</i>
Land- en tuinbouw	*						Via Stigas
Bosbouw		*					
Wonen			*	*	*		AC