

Sectorgewijze aanpak stimuleert bedrijfsgezondheidszorg

Marieke de Feyter et al.

15n=18350

Bedrijfsgezondheidszorg voor alle werknemers. Eén van de manieren om dit te realiseren is de sectorgewijze aanpak, waarbij werkgevers- en/of werknemersorganisaties zich inspannen om BGZ in de sector te stimuleren. In dit artikel een overzicht van dergelijke initiatieven. En een kennismaking met vier organisaties die de taak hebben om BGZ in hun sector te stimuleren.

Het begon met een afspraak tussen de sociale partners en de overheid. Tijdens het Najaarsoverleg van 1990 spraken de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties met de overheid af dat zij zich in zouden gaan zetten voor BGZ voor de totale beroepsbevolking.

Begin dit jaar is er ook een wettelijke verplichting gekomen. Door afspraken binnen de Europese Gemeenschap heeft Nederland haar wetgeving op het gebied van de arbeidsomstandigheden moeten bijstellen. Dit is gebeurd in de Wijziging Arbowet en de Wet terugdringing ziekteverzuim. Eén van de veranderingen is dat iedere werkgever voortaan alle werknemers een basispakket arbozorg moet aanbieden. BGZ maakt hier deel van uit.

De bedrijven hebben twee tot vier jaar de tijd gekregen om aan deze nieuwe verplichting te voldoen. Dat betekent dat er voor 1 januari 1998 nog veel zal moeten gebeuren. Op dit moment ontvangt namelijk minder dan de helft (44%) van de werknemers in Nederland BGZ (Van Putten, 1992). De afspraak tijdens het Najaarsoverleg 1990 blijkt weinig invloed te hebben gehad op de groei van het aantal verzorgde werknemers: Zowel voor als na het overleg bedroeg deze groei 1 à 2% per jaar. Al met al zal er binnen vier jaar een ruime verdubbeling van het aantal verzorgde werknemers moeten plaatsvinden. Dat kan op verschillende manieren. De sectorgewijze aanpak is er één van. Kenmerkend van deze aanpak is dat het stimuleren van arbozorg niet wordt overgelaten aan de individuele bedrijven, maar dat ook de koepelorganisaties, zoals werkgevers- en werknemersorganisaties, zich hiervoor actief inzetten. Onder een sector wordt in principe elke groep van bedrijven verstaan die zich heeft georganiseerd en zich naar buiten toe presenteert als een sector, bijvoorbeeld in de



Arbouw: ondersteunen en coördineren van zorg aan 280 000 werknemers in de bouw.

Foto: Chris Pennarts

CAO-onderhandelingen.

Het coördinatiepunt BGZ van het NIA heeft in kaart gebracht welke maatregelen de laatste jaren zijn ondernomen in het kader van een sectorgewijze stimulering van BGZ (De Feyter, 1994). Dit artikel biedt een overzicht. Daarna wordt kennis gemaakt met vier organisaties die in hun sector een centrale rol hebben gespeeld op dit terrein. Ook de voor- en nadelen van de sectorgewijze stimulering van BGZ komen hierbij aan de orde. Tot slot wordt ingegaan op te verwachten ontwikkelingen in de sectorgewijze stimulering van BGZ.

Maatregelen

In de afgelopen jaren hebben meerdere sectoren maatregelen getroffen om BGZ in hun sector te stimuleren. Ze kunnen worden ingedeeld in vier categorieën:

- maken van CAO-afspraken;
- afsluiten van raamovereenkomsten met aanbieders van BGZ;
- invoeren van een collectieve financiering;
- oprichten van een aparte organisatie ter stimulering van BGZ.

In 42% van de CAO's in 1993 hebben de sociale partners afspraken gemaakt over BGZ (Bolhuis, 1993). Meestal gaat het om een aanbeveling of verplichting voor de bedrijven om zich aan te sluiten bij een bedrijfsgezondheidsdienst. Soms betreft het de verplichte invoering van een onderdeel van BGZ, zoals een aanstellingskeuring of een periodiek onderzoek voor bepaalde groepen werknemers.

Hoewel CAO-afspraken in principe dwingend zijn, schijnen ze op het gebied van de BGZ niet veel effect te

hebben. De naleving van dergelijke afspraken is gebrekkig gebleken. Soms blijken de bedrijven de afspraken zelfs niet eens te kennen. In een beperkter aantal sectoren zijn raamovereenkomsten gesloten met de aanbieders van BGZ, de arbodiensten. Bij de bestaande overeenkomsten is vaak de koepelorganisatie Federatie van Arbo- en Bedrijfsgezondheidsdiensten (FAB) betrokken als vertegenwoordiger van de regionale arbodiensten. Sinds kort worden ook contracten met de recent opgerichte arbodiensten afgesloten. Vanuit de sector zelf zijn meestal werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken. In een raamovereenkomst wordt afgesproken dat een bepaald basispakket arbozorg tegen vastgestelde tarieven wordt aangeboden aan de bedrijven in de sector. Omdat voor de gehele sector wordt onderhandeld, kan een aantrekkelijk pakket tegen een scherpe prijs worden bedongen. De feitelijke afname en betaling van de zorg blijft een zaak tussen de individuele bedrijven en arbodiensten. De raamovereenkomst houdt geen verplichting in voor de bedrijven, maar maakt het bedrijven wel aantrekkelijker om een arbodienst in te schakelen. Sommige sectoren hebben besloten de BGZ collectief te financieren door middel van een verplichte heffing. Hierdoor ontstaat een budget dat centraal kan worden beheerd. Deze centrale aansturing wordt soms ondergebracht bij bestaande organisaties, soms ook wordt er speciaal een aparte organisatie voor opgericht. De collectieve financiering heeft verregaande gevolgen voor de bedrijven. Niet de afname van de BGZ, maar de betaling ervan wordt verplicht gesteld. BGZ wordt hiermee uit de concurrentiesfeer gehaald. Alle bedrijven moeten immers deze kosten maken. Met de collectieve financiering wordt een belangrijke drempel om BGZ af te nemen weggehaald. Desalniettemin blijken niet alle bedrijven gebruik te maken van de dienstverlening. Grotere bedrijven maken er relatief meer gebruik van dan kleine bedrijven. Blijkbaar is geld niet de enige drempel. Tot slot is in een aantal sectoren gekozen een aparte organisatie op te richten ten behoeve van de verbetering van de arbeid(somstandigheden) in de sector. Zo is in de vleeswarenindustrie, de vleesgroothandel, de catering en de grafische industrie een Stichting Kwaliteit van de Arbeid opgericht. Deze stichtingen houden zich onder andere bezig met het stimuleren van arbozorg of bedrijfsgezondheidszorg in de sector.

In sommige sectoren heeft deze organisatie ook een bureau met eigen medewerkers. Voorbeelden: Stichting Arbouw in de bouwnijverheid, Stigas in de land- en tuinbouw, Stichting BGZ Wegvervoer in het beroepsgoederenvervoer over de weg, en het Centraal Orgaan BGZ Onderwijs. De vier soorten maatregelen verschillen in de mate waarin ze verplichtingen inhouden voor de bedrijven in de sector. Mede als gevolg daarvan verschilt ook de effectiviteit van de maatregelen. Uit cijfers over het aantal verzorgde werknemers blijkt dat CAO-afspraken tot aansluiting bij een arbodienst weinig effect hebben, als deze niet ondersteund worden door andere maatregelen. In sectoren waar de vier maatregelen in combinatie zijn toegepast, blijken percentueel gezien de meeste werknemers BGZ te ontvangen.

Bijzondere sectoren

Een aantal sectoren hebben ervaring met de collectieve financiering en centrale aansturing van BGZ; de bouwnijverheid, de agrarische sector, de transportsector en het onderwijs. De organisaties die hierbij zijn opgericht, worden hierna kort beschreven. Daarbij wordt ook ingegaan op de ervaren voor- en nadelen van de sectorgewijze invoering van BGZ, zoals die in hun sector vorm heeft gekregen.

Arbouw

Arbouw is in 1986 voortgekomen uit een fusie van het Bureau Bouw Veilig en de Stichting BG-Bouw. De sociale partners vormen te zamen het bestuur.

De missie van Arbouw is het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het ziekteverzuim in de bouw en de nevenbedrijven. BGZ is daarbij één van de middelen om dat doel te bereiken. Er werken 42 medewerkers bij Arbouw, waarvan vijf voornamelijk op het gebied van BGZ. Arbouw ondersteunt en coördineert de zorg aan zo'n 280 000 werknemers in de bouw. Het zorgpakket is afgestemd op de kenmerken van de bouw, en waar mogelijk wordt gewerkt met sector-specifieke instrumenten. Het pakket voldoet aan de nieuwe wettelijke eisen.

De BGZ wordt uitgevoerd door de gezamenlijke arbodiensten op basis van een raamovereenkomst met de FAB. Het Verrichtingen Informatie Systeem van Arbouw (Visa) speelt daarbij een belangrijke rol. De bedrijfsgezondheidsdiensten voeren alle gegevens over hun verrichtingen direct in dit systeem in. Arbouw ge-

bruikt deze gegevens vervolgens voor de financiële afhandeling, onderzoek, en beleidsbepaling. Nu arbozorg door de wet verplicht is gesteld, is bij de sociale partners de vraag gerezen of en in hoeverre de organisatie en uitvoering van de arbozorg in de bouw moeten worden veranderd. Eind januari 1994 zijn de gevolgen voor Arbouw nog niet duidelijk.

Stigas

Stigas is opgericht in 1986 door de sociale partners in de agrarische sector. De missie van Stigas is: Zorg dragen voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid op het gebied van BGZ, en (sinds 1 januari 1994) arbozorg en verzuimbegeleiding. Er werken een paar honderd medewerkers ten behoeve van Stigas, waarvan de meeste in de regionale steunpunten.

In tegenstelling tot de andere drie organisaties is Stigas zelf ook de uitvoerder van BGZ. Stigas verzorgt ongeveer 280 000 werkenden. Het zorgpakket is afgestemd op behoeften van de sector en op de nieuwe wettelijke eisen. Het werkplekonderzoek is daarbij een centraal onderdeel.

De wetswijzigingen brachten ook voor Stigas veranderingen met zich mee. Ten eerste is Stigas een arbodienst geworden. Bovendien richt zij zich niet langer uitsluitend op de agrarische sector, maar ook op de andere sectoren van het Gezamenlijk Uitvoeringsorgaan GUO, de bakkersbedrijven, de slagersbedrijven en de vleessector. Naar verwachting zal daarmee het aantal werknemers dat Stigas verzorgt de komende jaren sterk stijgen.

BGZ Wegvervoer

Stichting BGZ Wegvervoer is in 1989 opgericht door de sociale partners in het beroepsgoederenvervoer over de weg. De missie van BGZ Wegvervoer is het bevorderen van een goed arbobeleid en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector. Bij BGZ Wegvervoer werken twaalf medewerkers.

De BGZ wordt uitgevoerd door de gezamenlijke arbodiensten op basis van een raamovereenkomst met de FAB. Het gaat in deze sector om ongeveer 100 000 werknemers. Het zorgpakket is afgestemd op behoeften van de sector en op de nieuwe wettelijke eisen. Behalve arbozorg bevat het pakket ook verzuimbegeleiding.

In de lijn van het door de overheid bepleite concurrentiemodel, krijgen bedrijven voor het eerst de mogelijkheid om dispensatie aan te vragen

voor de verplichte heffing. Zij moeten dan kunnen aantonen dat zij bij een andere arbodienst een gelijkwaardig zorgpakket voor minder geld kunnen krijgen. Andere arbodiensten beschikken echter niet over de kennis en middelen van BGZ Wegvervoer en zullen dus niet zo sector-specifiek kunnen werken als de FAB-arbodiensten. Daarom wordt geveesd dat, als veel bedrijven gebruik maken van de mogelijkheid tot dispensatie, dit negatieve gevolgen zal hebben voor de kwaliteit van de arbodienstverlening in de sector.

Centraal orgaan BGZ onderwijs
Het Centraal Orgaan BGZ Onderwijs (COBGZ) is in 1992 opgericht vanuit de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs. De missie van het COBGZ is het zo effectief mogelijk maken van de BGZ in het onderwijs. De BGZ wordt uitgevoerd door gezamenlijke bedrijfsgezondheidsdiensten, de basisgezondheidsdiensten en de rijksbedrijfsgezondheids- en bedrijfsveiligheidsdienst (RBB). Het COBGZ heeft hiervoor een raamcontract afgesloten met de FAB, de LIGA (de koepelorganisatie van gemeentelijke bedrijfsgezondheidsdiensten) en de RBB. Er worden hiermee ongeveer 250 000 werknemers verzorgd. In het zorgpakket staat de algemene schoolverkenning centraal. Aan instellingen met aantoonbare arbo-problemen of een hoog verzuim worden extra financiële middelen ter beschikking gesteld. Voor het COBGZ lijken de recente wettelijke ontwikkelingen weinig gevolgen te hebben. Waarschijnlijk omdat deze organisatie nog maar een paar jaar bestaat en op de wettelijke ontwikkelingen heeft kunnen anticiperen.

Voor- en nadelen

Op basis van de ervaringen van de hiervoor genoemde organisaties wordt duidelijk dat de sectorgewijze invoering van arbo- of bedrijfsgezondheidszorg met collectieve financiering en centrale aansturing zowel voor- als nadelen kent.

Het grootste voordeel is dat de sector op deze wijze veel invloed op de vormgeving en inhoud van de zorg heeft. Daardoor kan de arbozorg optimaal worden aangepast aan de kenmerken en wensen van de sector. Ook naar de arbodiensten toe heeft centrale aansturing voordelen. Zowel voor de bedrijven als voor de arbodiensten is het prettig dat er één gesprekspartner namens de sector is. Bovendien staat een koepelorganisatie sterker in de onderhandelin-

gen dan individuele bedrijven. Zo kan er sectorgewijs een betere prijs/prestatie verhouding in het zorgpakket en een landelijk uniforme dienstverlening worden bedongen. Een tweede voordeel is dat door de collectieve financiering geld beschikbaar is om kennis en instrumenten te ontwikkelen die specifiek gericht zijn op de sector. Bedrijven kunnen hierdoor gebruik maken van voorlichtingsmateriaal en instrumenten die zij niet zelf hadden kunnen ontwikkelen. Door de schaalvergroting kan maatwerk aan de bedrijven in de sector worden geleverd. Dit voordeel geldt met name voor sectoren met veel kleine bedrijven. Een derde voordeel is dat de centrale aansturing de mogelijkheid biedt om een soort van denktank voor de sector op het gebied van de arbeidsomstandigheden te creëren. Er kan informatie uit de sector worden verzameld, zoals bijvoorbeeld Arbouw in het VISA-systeem doet. Vanuit de 'denktank' kan vervolgens voorlichting en advies worden gegeven en hulpmiddelen worden ontwikkeld, die in de sector kunnen worden gebruikt.

Behalve voordelen signaleren de organisaties ook nadelen van de collectieve financiering. Zo wordt opgemerkt dat er bij een collectieve financiering in beginsel geen financiële prikkels zijn op het gebruik van de diensten. De werkgevers hebben geen idee van de kosten van de zorg. Aan de ene kant waarderen de bedrijven de diensten weinig omdat ze 'toch niets kosten', terwijl ze er aan de andere kant ongelimiteerd gebruik van maken.

Arbouw heeft dit probleem opgelost door de bedrijven alle facturen van de arbodiensten te laten paraferen. Enerzijds is dit om te controleren of de gefactureerde dienst inderdaad is verricht, anderzijds om de bedrijven inzicht in de kosten te geven. Bovendien kunnen bedrijven in de bouw geen ongelimiteerd gebruik van de diensten maken. Tot een bepaald bedrag kunnen ze 'gratis' diensten afnemen, boven dat bedrag moeten ze zelf de rekening betalen.

Een ander nadeel is dat met name de collectieve financiering een top-down benadering is, waarbij het gevaar aanwezig is dat de bedrijven afwachtend of zelfs afwijzend reageren. Immers, zij hebben er niet om gevraagd. Een sector die kiest voor de collectieve financiering zal dus veel aandacht moeten schenken aan het blijven motiveren van de keuze voor collectieve financiering naar de bedrijven toe.

Toekomst

Hebben de wetswijzigingen gevolgen voor de sectorgewijze aanpak van arbozorg? Waarschijnlijk wel. Zo zullen naar verwachting minder CAO-afspraken worden gemaakt over arbozorg of BGZ. Nu werkgevers het wettelijk verplicht zijn, hebben CAO-afspraken over aansluiting bij een arbodienst weinig meerwaarde meer. Alleen bovenwettelijke stimuleringsmaatregelen zullen nog per CAO worden geregeld.

De andere maatregelen blijven hun waarde behouden. Raamovereenkomsten zullen zelfs in meer sectoren worden afgesloten, omdat ze nu in elke sector interessant kunnen zijn. Bovendien is een deel van de recent opgerichte arbodiensten, zoals Detam-Arbo en Arbo-Zorg, gewend om sectorgewijs te werken. Zij zijn immers voortgekomen uit bedrijfsverenigingen die van oudsher sectorgericht werken.

Ook de collectieve financiering en het instellen van een organisatie ter stimulering van de arbozorg in de sector bieden nog steeds voordelen, vooral voor sectoren met veel kleine bedrijven.

De wet verplicht iedere werkgever voor uiterlijk 1 januari 1998 arbozorg voor zijn of haar werknemers te realiseren. Een goede reden voor de werkgevers- en werknemersorganisaties om na te gaan op welke wijze zij de werkgevers hierbij kunnen ondersteunen. Wellicht is het tijd om sectorgewijs aan de slag te gaan.

Literatuur

- Amstel, R.J. van & D.J. Klein Hesselink, R. Prins (1993), Bedrijfsgezondheidszorg in de schoonmaaksector, NIA (niet openbaar).
- Bolhuis, M. van & P.W. Feenstra (1993), Bepalingen in CAO's inzake terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (herziene versie), DCA.
- Feyter, M.G. de, M. Verschuren en C. Meulenbeld (1994), BGZ Sectorgewijs, NIA.
- Nossent, S.M., H.J. Volkers en C. Meulenbeld (1993), Bedrijfsgezondheidszorg in de Vleeswarenindustrie; Eindrapportage en plan van aanpak, NIA (niet openbaar).
- Putten, D.J. van (1992), Monitoring van Bedrijfsgezondheidszorg, Leiden: NIPG/TNO.

De auteurs

Marieke de Feyter, Ria Verschuren (onderzoekers) en Kitty Meulenbeld (senior beleidsmedewerker) zijn werkzaam bij het NIA, Amsterdam.