

Tweede Landelijke VGW-dag

Werkgevers- en werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau moeten in CAO's afspraken maken over het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Faciliteiten voor VGW-commissies, waaronder ook arbo-scholing, moeten uitgebreid worden.

De formele positie van de VGW-commissie in het arbo-overleg moet meer overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden geregeld worden. Dat zijn de conclusies waarmee de Tweede Landelijke VGW-dag werd afgesloten.

'Het beleid van de werkgever behoort zich vandaag de dag te kenmerken door het uitgangspunt dat mensen het belangrijkste fundament van de onderneming zijn.' En: 'Investeren in arbeidsomstandigheden verdient zichzelf terug.' Namens de Algemene Werkgevers Vereniging spreekt J.J.M. van de Veerdonk. 'De vraag wat de Arboret heeft gebracht is simpel en in één woord te benoemen: samenwerken.'

Maar er zijn grenzen, vindt men bij de AWV. Het arborebeleid van de werkgever moet tot stand komen binnen de onderneming in het overleg met de OR, medezeggenschaps- of dienstcommissie. Vakbondsbemoeienis past niet in de filosofie van de Arboret. De verhoogde aandacht van vakbonden bij CAO-onderhandelingen voor arbeidsomstandigheden begrijpt de AWV dan ook niet. Van de Veerdonk heeft het er duidelijk moeilijk mee en wil weten met wie zaken te doen: 'U moet begrijpen dat het voor een individuele werkgever moeilijk is om twee partijtjes schaak tegelijkertijd te spelen.'

Dat begrip komt er niet. Het gaat niet alleen maar binnen de vier muren van de fabriek, de instelling of het kantoor over veiligheid, gezondheid en welzijn. Werkgeversorganisaties en vakbonden kunnen ook op centraal en decentraal niveau afspraken maken over het bevorderen van arbeidsomstandigheden, zo blijkt later op de dag uit de forumdiscussie. Het gebeurt ook. Wat men ook over het najaarsoverleg tussen het kabinet en de sociale partners moge zeggen, feit is dat er een convenant ligt, waarin afspraken zijn gemaakt om de hoge arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Naast maatregelen, zoals financiële straffen voor werkgevers die gedeeltelijk arbeidsongeschikten geen passend werk aanbieden, een betere begeleiding van zieke werknemers en bemoeilijking van ontslag van arbeidsongeschikte werknemers, zijn ook preventieve aanbevelingen

overeengekomen. Zo is afgesproken dat de sociale partners op bedrijfstakniveau een snellere invoering van bedrijfsgezondheidszorg zullen bevorderen. En in bedrijfstakken waar werknemers lichamelijk zwaar worden belast, moet tijdige taakaanpassing, herplaatsing of om- en bijscholing van oudere werknemers gemeengoed worden. Zaken dus, die rechtstreeks ingrijpen op het arborebeleid van de individuele onderneming.

Afspraken maken via de CAO

De Industriebond FNV, die deze studiedag samen met het Instituut voor Medezeggenschap Driebergen (IMD) en het Praktijkblad voor Medezeggenschap organiseerde, zit op dezelfde lijn. Ze vindt bovendien dat ze wat te bieden heeft, ja zelfs moet bieden: 'De Industriebond wil niet aan de kant blijven staan in de discussie over het hoge ziekteverzuim en het grote aantal WAO-ers in ons land. De bond maakt zich zorgen.' Dat laatste is natuurlijk niets anders dan de taak van de vakbeweging. Maar opmerkelijk is dat de bond niet alleen bezorgd is over de gezondheid van werknemers, maar tegelijkertijd over de kostenbeheersing. En dat is precies het argument waarmee men de werkgevers over de streep wil halen. Volgens de Industriebond weten werkgevers bijzonder weinig over het ziekteverzuim, het aantal arbeidsongeschikte werknemers en de gezondheidsrisico's in hun eigen bedrijfstak. Daar moet wat aan gebeuren.

Daarom presenteerde de bond op de Landelijke VGW-dag de brochure 'Gezond werken. Een aanpak om via de CAO iets te doen aan de kwaliteit van het werk.' Het boekwerkje geeft een risicoprofiel voor ruim 60 bedrijfstakken in de industrie en biedt daarmee onderhandelaars en kaderleden de informatie waarmee zij werkgevers tot het inzicht kunnen brengen, dat er echt iets moet gebeuren. Er staat tevens een denkmodel in

voor de CAO-bespreking, de zogenaamde CAO-matrix voor gezond werken (zie schema). In de horizontale as staan de beleidsterreinen: preventie (lees: arbeidsomstandighedenverbetering), verzuimbegeleiding (ofwel: terugkeer-begeleiding), herplaatsing (denk aan: taakaanpassing en scholing) en inkomen (uitkeringen dus). Op de verticale as zijn de typen afspraken uitgezet: normen, inspannings-/beleidsverplichtingen, voorzieningen en onderzoek. Nu kunnen zestien vakjes gevuld worden, eerst met wensen, later met CAO-afspraken. Bij de bond willen ze uiteraard het liefst het eerste vakje, preventieve normen, flink volkrijgen.

VGW-commissies

Een andere manier waarop de Industriebond aan de weg naar betere arbeidsomstandigheden timmert, is met het onderzoek VGW-Profiel. Omdat zij vindt dat VGW-commissies in bedrijven een belangrijke rol moeten spelen bij de aanpak van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsproblemen, wilde de bond graag weten hoe die commissies in de industriële praktijk functioneren, zodat ook betere ondersteuning geboden kan worden.

Nederland telt ongeveer 3100 VGW-commissies. Aan het onderzoek in de industrie deden 701 commissies mee, maar daaronder zijn slechts 462 'echte' commissies, dat wil zeggen commissies die voldoen aan de criteria uit de Wet op de ondernemingsraden. Een commissie moet dan a. door de OR zijn ingesteld en b. voor meer dan de helft uit OR-leden bestaan.

Gelet op de respons (50%) mag evenwel aangenomen worden dat meer dan een-vierde van alle VGW-commissies afkomstig is uit de industrie. In absolute aantallen is er een gelijkmatige groei van ca. 7% per jaar. Uit het VGW-profiel komen een aantal sleutelbegrippen naar voren die bepalend lijken te zijn voor het suc- ▶

cesvol opereren van een VGW-commissie: initiatieven nemen, systematisch werken, een eigen VGW-plan of -verslag maken, het gebruiken van cijfers (over ziekteverzuim, verloop, WAO, ongevallen en beroepsziekten), het raadplegen van deskundigen en het onderhouden van contacten met leidinggevend, deskundige diensten en Arbeidsinspectie. Verder blijkt dat grotere commissies actiever zijn dan kleinere en dat actievere commissies meer bereiken. Het wordt tijd voor een NEN-norm voor de minimale omvang van VGW-commissies. De meeste ondernemingsraden dragen

ken aangegeven voor de stagnatie in de arbo-scholing en worden aanbevelingen gedaan om deze te doorbreken. Het is (alweer) de Industriebond die inhaakt op die discussie: in de workshop 'Scholingsrecht voor VGW-commissies' zegt E. Pentenga dat er 'een soort van gesubsidieerde bedrijfstakinstituten moeten komen'. Hij denkt aan een zestal scholingsinstituten, te weten voor de bouw, de industrie, transport, commerciële dienstverlening, overheid en gezondheidszorg.

Tot op zekere hoogte vindt Pentenga minister De Vries aan zijn zijde. Ook

toch samen nog eens naar jullie onderzoeksresultaten kijken.') Maar helaas komt men soms niet veel verder dan het bekritisieren van elkaars opstelling. Dat is jammer. Het wordt tijd dat men de koudwatervrees voor het maken van afspraken in CAO's laat varen. Een adequate aanpak van scholing voor VGW-commissies mag eigenlijk niet veel langer op zich laten wachten. Samenwerking op het gebied van arbeidsomstandigheden moet ook buiten de onderneming heel gewoon worden. Daar moeten de aanwezige partijen het in hun eigen koepelorganisaties nog maar eens over hebben.

Peter Rozemond
Chretien Felser

	preventie	verzuim-begeleiding	herplaatsing	inkomen
Normen				
inspannings beleidsverplichting				
voorzieningen				
onderzoek				

hun bevoegdheden ter zake van overleg met de bestuurder, deskundige diensten en de inspectie en hun informatierechten over aan de VGW-commissie, maar met het instemmingsrecht zijn zij minder scheutig. Dat recht sluipt slechts vijftig procent van de geënquêteerde OR-en door.

Andere cijfers waren voor vakbondsbestuurder S. van Hoek, die het onderzoek presenteerde, aanleiding in te haken op de opmerkingen van Van de Veerdonk over samenwerking. 'Aan werkgeverszijde is nog veel werk te verzetten', herhaalde zij regelmatig. De kwaliteit van arbo-jaarverslagen laat nog te wensen over. In ruim een derde van de 100+ bedrijven wordt zo'n verslag nog niet eens gemaakt, terwijl dit toch al jaren verplicht is. Niet alle bestuurders nemen de OR/VGW-commissie serieus. 46% van de OR- en VGW-commissies hebben er problemen mee.

Voorzichtig

Maar de overlegorganen moeten ook de hand in eigen boezem steken. Slechts 5% van de VGW-commissies hebben in de afgelopen twee jaar bij de Arbeidsinspectie een verzoek tot wetstoepassing ingediend. Kennelijk is men daarmee nog erg voorzichtig. Ook op het gebied van arbo-scholing voor VGW-commissies moeten worden vastgesteld dat nog lang niet alle commissies scholing volgen. In het november-nummer van 'Maandblad Arbeidsomstandigheden' zijn oorza-

de bewindsman is van mening dat de infrastructuur voor VGW-scholing beneden de maat is. Bij zijn Directoraat-Generaal van de Arbeid (DGA) ligt een plan om de cursus-ontwikkeling voor VGW-commissies te stimuleren. Maar DGA acht het niet haar taak de kar alleen te trekken en nodigt werkgevers- en werknemersorganisaties uit om mee te doen.

GBIO

Is dat dan geen schot voor open doel voor het GBIO, dat het leeuwedeel van de OR-scholing coördineert? In de forumdiscussie gaf J. Korff de Gidts van het IMD zijn antwoord op die vraag: 'Het is onbegrijpelijk dat het GBIO aan de kant blijft staan. Het GBIO zou zijn subsidiebeleid eens grondig moeten herzien. Er zijn veel te veel regeltjes ontstaan, die niet passen bij de wijze waarop VGW-commissies scholing willen ontvangen.' Het GBIO subsidieert bijvoorbeeld geen ééndaagse cursussen en geen cursussen van deskundige instituten zoals het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden of de Stichting Arbouw.

Rond de tafel

Op zo'n landelijke VGW-dag heb je heel wat partijen rond de tafel: een vakbond, een werkgeversvereniging, een scholingsinstituut, het NIA, de VGW-commissies, de Arbeidsinspectie, noem maar op. Soms leidt dat ineens tot iets moois. (Van de Veerdonk tegen Van Hoek: 'We moeten