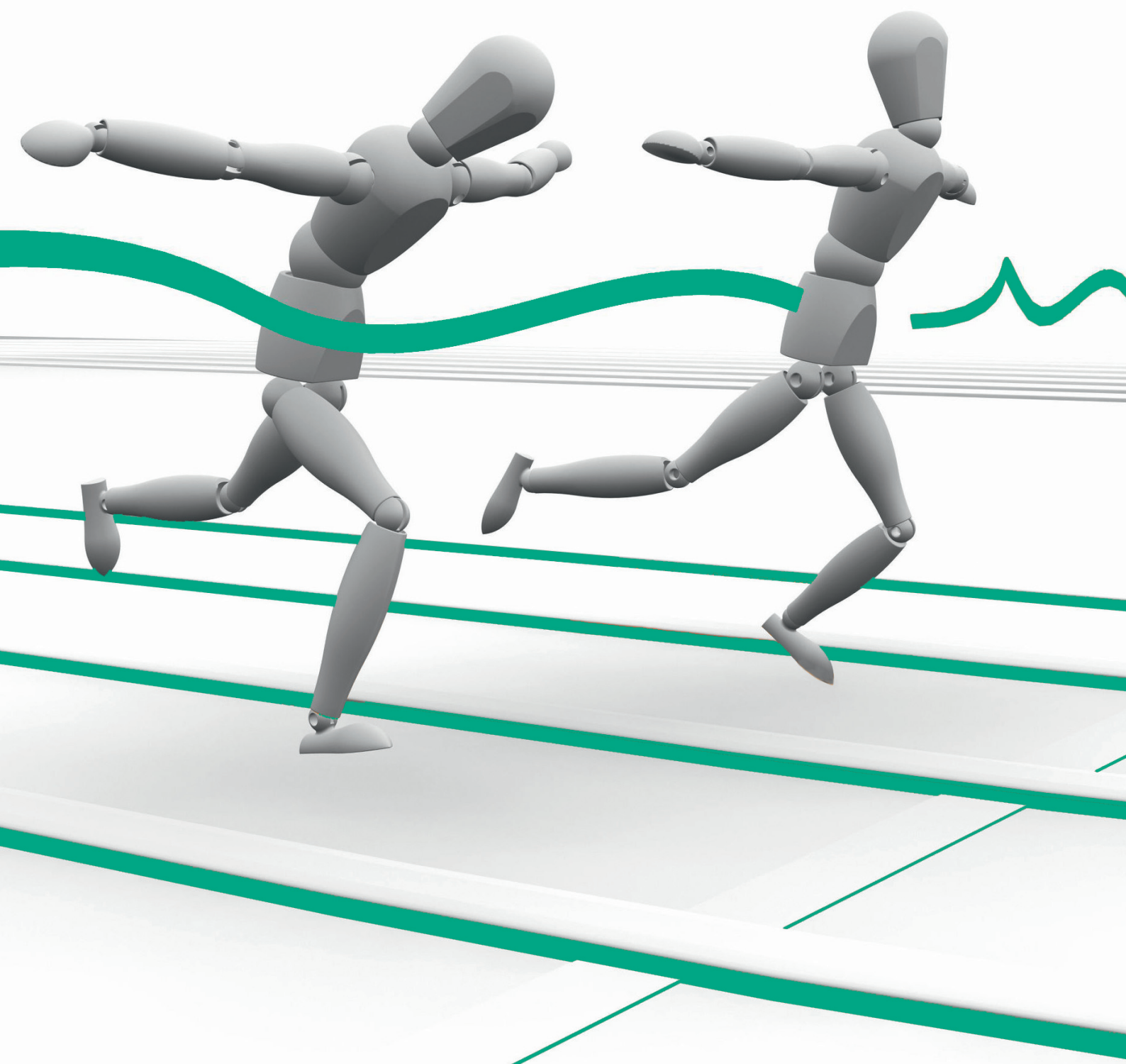


# Fit naar de finish



# Fit naar de finish

**FNV-aanvalsplan om vroegtijdige slijtage van werknemers te beperken**



**Colofon:**

**Uitgave:** Stichting FNV Pers  
**Tekst:** Rik van Steenbergen en Wim van Veelen  
**Productie en eindredactie:** FNV Marketing & Communicatie  
**Druk en opmaak:** FNV Repro

FNV Vakcentrale

Amsterdam mei 2010

# Inhoudsopgave

---

Verantwoording	5
1. En nu concreet	7
2. Bewegingen rondom de Arbowet	11
3. Over zwaar werk gesproken	13
3.1 Slijtende factoren maken werk zwaar	13
4. Gezond je loopbaan afleggen	15
4.1. Verbeteringen in wetgeving	15
4.1.1 Bedrijfsgezondheidszorg: naar een nieuwe structuur	16
4.2. Andere positie bedrijfsarts	18
4.2.1 Arbeidsgeneeskundige: dokter en adviseur ineen	18
4.3. Een nieuwe positionering van de arbeidsgeneeskundige	20
4.3.1 De bedrijfsarts als adviseur	21
4.4. Een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling	23
4.4.1 Een periodieke gezondheidscheck na je 45 <sup>ste</sup>	23
4.4.2 De oudere werknemer als bijzondere groep in de risico inventarisatie (RI&E)	23
4.4.3 Gezondheidsmanagement en bevordering gezonde leeftijd op de werkplek	23
4.4.4 Een sterkere positie or/pvt bij afsluiten contract arbodienst	24
4.4.5 Meer loopbaanbeleid, meer gezondheid	24
4.4.6 Werktijden	28
4.4.7 Zzp'ers onder het regime van de Arbowet	29
4.4.8 Meer veiligheid voor tijdelijke en uitzendkrachten	29
4.4.9 Oude en nieuwe verantwoordelijkheden van werkgevers	30
4.4.10 Rol van de vakbonden	30
4.5. Een ander type toezicht	31
4.5.1 De overheid gaat streng optreden	31
4.5.2 Het Deense model van inspecteren	31
4.5.3 Boetes fors verhogen	31
4.5.4 Verplicht melden van de RI&E (inclusief plan van aanpak)	32
4.5.5 De Arbeidsinspectie neemt weer medische inspecteurs in dienst	32
5. En dan nog dit	33
5.1. Arbeidsgerelateerd verzuim: de stand van het land, facts and figures	33
5.1.1 Agressie en geweld	34
5.2. Kosten FNV-voorstellen	35
5.3. Tot slot: herwaardering vakmanschap	35
Bijlage 1	37
Samenvatting	41
Bronnen en geraadpleegde literatuur	43



# Verantwoording

---

Een memorabele avond was het, die van de 30<sup>ste</sup> september 2009. Werkgevers bliezen het overleg in de SER over het maken van een goed AOW-advies op. Dat ging op brutale wijze. Zij besloten zich te scharen achter de plannen van het kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. De polder ontplofte.

Wel opmerkelijk was dat als gevolg van die tumultueuze gebeurtenis een in de ogen van velen 'klein wetje' opeens vaak opdook in de media: de Arbowet. Zowel vicepremier en PvdA-leider Wouter Bos - die kort daarvoor nog de Europese Commissie vroeg deze wetgeving te dereguleren (zie bijlage 1) - als werkgevers riepen in koor dat we in Nederland een hele goede arbowetgeving hebben waarmee we veel ziekte en uitval kunnen voorkomen. Bos wilde de wet zelfs zodanig inrichten dat de zware beroepen tot het verleden gaan behoren. De vraag is of deze wet in zijn huidige vorm wel toegesneden is op de 'heroïsche taak' die Bos in gedachten had.

Geen vraag maar een gegeven is dat we in Nederland tot dusverre niet in staat zijn gebleken om het overgrote deel van de werknemers gezond naar de eindstreep van 65 jaar te brengen. In 2006 was de participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 59 jaar 60,8 procent. Tussen de 60 en 65 jaar krimpt het aandeel werkenden tot 22 procent. De participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 65 jaar ligt rond de 46 procent. Meer dan 140.000 gezonde 45-plussers staan gezond langs de kant, zonder baan.

Uit CBS cijfers<sup>1</sup> blijkt dat mensen met een lage opleiding veel minder oud worden dan mensen met een hoge opleiding: resp. 74 en 81 jaar bij mannen en 78 en 84 jaar bij vrouwen. Ook blijkt dat laaggeschoolden maar liefst 12 'ongezonde' jaren langer moeten werken dan hooggeschoolden. Grote groepen werknemers zijn dus erg slecht af.

De overheid heeft in het wegwerken van deze ongelijkheid natuurlijk een zware verantwoordelijkheid. Om in termen van de *Decent Work Agenda*<sup>2</sup> te spreken: de bescherming van de gezondheid van de werknemers en de bevordering van het werkplezier van de werknemer moeten doel op zich worden. Alle werknemers moeten immers gezond de eindstreep kunnen halen. De overheid moet hierin het goede voorbeeld geven. Administratieve lastenverlichting mag niet ten koste gaan van deze doelen. Lastenverlichting van werknemers moet voorop staan.

Bovengenoemde cijfers zijn natuurlijk bedroevend, maar laten wel goed zien dat veel potentieel tijdens 'de strijd om het bestaan' ten onder gaat. Dit plan is dan ook vooral bedoeld om de slijtage van werknemers te beperken, zodat het mogelijk is veel meer mensen aan het werk te houden tot hun 65<sup>ste</sup> levensjaar. En dan zo, dat zij nadien nog een tijdje kunnen genieten van gezonde levensjaren.

Voor de FNV staat vast dat gezond en plezierig werk voor iedereen een recht is. De vraag is alleen: hoe realistisch is de realisatie van zo'n recht? Nederland Utopia bestaat niet. Oude waarheden zoals 'waar gehakt wordt, vallen spaanders' en 'het blijft allemaal mensenwerk' gelden nog steeds. De vraag is dus ook of je alle factoren rond zwaar werk wel kunt uitbannen. En evenmin zullen alle oudere werknemers fluitend over de eindstreep stappen. Daar ligt de uitdaging voor de FNV. Daarom zet zij met deze nota in op:

---

<sup>1</sup> Levensverwachting bij geboorte 2008

<sup>2</sup> Zie hierover onder meer: [http://www.fnv.nl/helpjezelf/mondiaal/Decent\\_work/default.asp](http://www.fnv.nl/helpjezelf/mondiaal/Decent_work/default.asp)

- het voorkomen van vroegtijdige slijtage van werknemers door het verbeteren van veiligheid en gezondheid op het werk, zodat werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen halen en daarvan ook nog kunnen genieten.
- het recht van iedere werkende om zich in het werk te kunnen ontplooiën en ontwikkelen en dat aan het eind van de loopbaan in goede gezondheid af te kunnen sluiten. Fit naar de finish dus.

**ANP donderdag 8 oktober 2009**



**'Werkgever moet overbelasting voorkomen'**

AMSTERDAM (ANP) – Een werkgever moet een deugdelijk beleid hebben om te voorkomen dat werknemers stelselmatig worden overbelast. Hij mag het risico van een burn-out niet zomaar op werknemers afwentelen. Dat is de strekking van een uitspraak van het gerechtshof in Den Bosch in een zaak die FNV Bureau Beroepsziekten (BBZ) had aangespannen namens een werknemer die door een burn-out volledig arbeidsongeschikt is geraakt. Directeur Marian Schaapman van BBZ is blij met de uitspraak. "Die bevestigt het belang van preventief beleid."

De cliënt van BBZ werkte 25 jaar bij een accountantskantoor en werkte zeker de helft van het jaar twintig uur per week over. In 1997 raakte hij arbeidsongeschikt en een jaar later belandde hij de in de WAO.

Met ondersteuning van het BBZ stapte hij naar de rechter. Hij vond dat hij door zijn werk arbeidsongeschikt was geraakt. In eerste instantie bepaalde de kantonrechter dat de werkgever niet aansprakelijk was. Maar het hof dacht er anders over.

Het hof heeft benadrukt dat een werkgever actief beleid moet voeren om te voorkomen dat de werknemer wordt overbelast, zegt advocaat Govert Jan Knotter, die de zaak heeft behandeld. "Het is niet zo dat hij pas hoeft in te grijpen nadat deze klachten heeft gemeld. In veel gevallen is het dan immers te laat."

Over een schadevergoeding wordt nog onderhandeld.

© ANP 2009 alle rechten voorbehouden

# 1. En nu concreet

---

Alle deskundigen zijn het er wel over eens dat je een aanzienlijk deel van de uitval van mensen kunt verklaren uit de werksituatie. Bovendien is het een gegeven dat er rond de belangrijkste risico's van werknemers geen heldere normen zijn vastgelegd. Een werknemer die het werk niet meer aankan en overspannen dreigt te worden, kan zich weliswaar baseren op de Arboret om te trachten het werk gezonder te maken, maar in de praktijk blijkt dit voor toch al bijna opgebrande werknemers een ondoenlijke klus. De huidige wet helpt dus niet genoeg. Wanneer een werknemer eenmaal overspannen is geworden en het onheil al heeft toegeslagen, heeft hij of zij recht op een re-integratieplan. Maar hoe vaak wordt de werkplek zelf in dit kader onderzocht? Hem of haar wordt in het beste geval een andere functie aangeboden, terwijl de oude (mogelijk ongezonde) functie gewoon blijft bestaan. Je moet bovendien eerst uitvallen en arbeidsongeschikt worden alvorens bij een rechter, met de Arboret in de hand, je recht te krijgen en diegene voor de schade te laten betalen die de schade heeft aangericht. Waarom komt in een dergelijk geval niet een arbeidsgeneeskundige in dienst van de Arbeidsinspectie zo'n ziekmakende werkplek controleren?

En terwijl de Arboret zeer terecht voorschrijft dat de werkgever de werknemer een gezonde werkplek moet aanbieden, wordt er nog steeds op het werk regelmatig veertig kilo getild. Niet voor niets zijn lage rugklachten een veel voorkomende diagnose van instromende WIA'ers.

De uitval wegens arbeidsongeschiktheid kan worden verminderd. Heldere wetgeving met daarin veel meer nadruk op preventie is absoluut noodzakelijk om werknemers gezond naar de eindstreep te helpen. Iets wat tot op heden helemaal niet gelukt is. Daarom ook komt de FNV met dit plan om van de Arboret tegelijkertijd een Preventiewet te maken. Preventie van uitval, preventie van ziekte. Maar ook preventie van slijtage en het vastlopen van werknemers in banen die wel moeten leiden tot vroegtijdige uitval.

Met arbeidsparticipatie van ouderen is een maatschappelijk belang gediend. En daarmee ook de lifetimegezondheid van werknemers. Dat rechtvaardigt maatschappelijke bemoeienis met het veiligheids- en gezondheidsbeleid van individuele werkgevers. Immers, voor een individuele werkgever kan het misschien minder relevant zijn of blootstelling aan schadelijke stoffen of fysiek of psychisch slopend werk op langere termijn tot uitval van een individuele werknemer kan leiden. Voor de maatschappij is dat echter uiterst relevant.

Dit aanvalsplan van de FNV bevat dan ook voorstellen die duidelijker eisen stellen aan werkgevers, een robuuster extern toezicht inhoudende op wat er in bedrijven gebeurt en die de gezondheid van de werknemer op lifetimebasis bevorderen. Een en ander geheel in de geest van de Verklaring van Philadelphia van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO): arbeid is geen koopwaar. Alle werkenden hebben aanspraak op kwalitatief goed werk. Dat vereist direct vanaf het begin van ieders loopbaan – en dus niet pas na een lange periode van (te) zwaar werk – een beleid gericht op lifetimegezondheid.

Met de blijvende gezondheid van de oudere werknemer als belangrijke doelstelling – en als gevolg hiervan het hanteren van leeftijdsgrenzen – moet rekening gehouden worden met het advies van de Commissie Gelijke Behandeling betreffende seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid. Uitgangspunt van dat advies is dat het tegengaan van uitval van oudere werknemers een legitieme doelstelling is voor het maken van leeftijdsonderscheid in een seniorenregeling.

Om te voorkomen dat vuil, gevaarlijk en onaangenaam werk zich (nog verder) daarheen verplaatst, is extra aandacht en bescherming nodig voor werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers.



Ter bevordering en bewaking van de gezondheid van de werknemer is ook een cultuuromslag nodig. Werkgevers in de private en publieke sector hebben een wettelijke zorgplicht tegenover hun werknemers/ambtenaren: zij moeten voorkomen dat die in de uitoefening van hun functie schade lijden en in voorkomende gevallen bevorderen dat zij weer aan het werk kunnen. Nu wordt echter te vaak vooral energie gestoken in het weerspreken van de verantwoordelijkheid voor de schade en het als gevolg daarvan verder beschadigen van de werknemer/ambtenaar in kwestie. Het is nodig dat het zorgelement voorop komt te staan. Een geringe verhoging van de administratieve lastendruk en de regeldruk voor werkgevers neemt de FNV voor lief. Zeker waar deze nodig zijn om de fysieke en psychische lastendruk van werknemers te reduceren en het werkplezier te bevorderen.

### **Het FNV-aanvalsplan bevat de volgende concrete voorstellen:**

1. Invoeren van heldere normen en grenswaarden in de Arbowet. Dat geldt bijvoorbeeld voor handmatig tillen (gebaseerd op de NIOSH-for mule). Precisering van de normen op het gebied van langdurig beeldschermwerk en pauzes bij het beeldschermwerk. En invoering van een norm in de Arbowet voor te hoge werkdruk.
2. Invoeren van voorstellen om de invloed van werknemers op de arbeidsduur en de werktijden te vergroten: door wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) en de verlofregelingen.
3. Bepalen van het aantal inspecteurs van de Arbeidsinspectie op basis van meer inspecties naar het Deense model. Ieder bedrijf wordt eenmaal in de twee jaar bezocht. De sticker op de deur geeft aan met welk type bedrijf we te maken hebben: groen betekent goed. Oranje betekent hercontrole vanwege tekortkoming. Rood betekent slecht. Niet alleen zijn veel meer inspecteurs nodig, maar ook moet de Arbeidsinspectie arbeidsgeneeskundigen in dienst nemen om controles uit te voeren.
4. Forse verhoging van de boetes voor bedrijven die de wet overtreden, zodat alsnog invulling wordt gegeven aan het SER-advies Evaluatie Arbowet. Het opleggen van boetes door de Arbeidsinspectie leidt tot te veel administratieve rompslomp voor Arbeidsinspecteurs. Er moet ook in personele zin een betere scheiding komen tussen handhavende en administratieve taken van de Arbeidsinspectie, waardoor meer kan worden gehandhaafd.
5. Invoeren van een meldingsplicht voor alle werkgevers van hun actuele risico-inventarisatie (inclusief plan van aanpak) bij de Arbeidsinspectie. Dit kan digitaal via de website van de Arbeidsinspectie. Van deze meldingsplicht kan vrijstelling worden verkregen, bijvoorbeeld voor werkgevers die een inventarisatie (inclusief plan van aanpak) hebben, waarmee ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd. Op het niet melden staat een boete.
6. Expliciteren van de verplichting om in de risico-inventarisatie een apart gedeelte te wijden aan het bedrijfsbeleid gericht op werknemers boven de 45 jaar: de risico's op uitval moeten worden beschreven, evenals de maatregelen om die te beperken. De Wereld Gezondheidsorganisatie (WHO) heeft 'de oudere werknemer' gedefinieerd als 45 jaar en ouder, omdat die vanaf dat moment een verhoogde kans hebben op een afname van functionele en fysieke capaciteiten. Artikel 5 lid 1. Arbowet zou in lijn met dit voorstel moeten worden gebracht. De risico-inventarisatie zou ook maatregelen moeten bevatten om de wetenschappelijk aangetoonde extra risico's van het werken in ploegendiensten en op onregelmatige werktijden voor oudere werknemers zo veel mogelijk te beperken.
7. Daar waar het gaat om de eigen verantwoordelijkheid, roept de FNV op om werknemers na hun 45<sup>ste</sup> levensjaar in de gelegenheid te stellen zich periodiek te laten keuren. Daarvoor moet er eerst een goede structuur komen om deze keuringen te laten plaatsvinden.

8. De bedrijfsarts<sup>3</sup> wordt een onafhankelijke 'arbeidsgeneeskundige', waarbij de taken gericht op de patiënt/ cliënt vanuit de zorgverzekering worden betaald. Arbodiensten en arbeidsgeneeskundigen (voorheen bedrijfsartsen) met een contract met de werkgever dienen zich vooral bezig te houden met maatregelen gericht op preventie.
9. Er mag geen contract met een arbodienst worden afgesloten zolang dat de schriftelijke instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (pvt) kan worden overlegd.
10. Extra aandacht voor gezondheidsmanagement en bevordering van een gezonde leefstijl.
11. Bedrijven gaan werk maken van scholing en loopbaanbeleid en maken een inventarisatie van doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf en de branche. Op brancheniveau worden er loopbaantrajecten ontwikkeld. Samen met de voorstellen onder 7 en 8 dient er, veel eerder dan nu het geval is, werk gemaakt te worden van mogelijkheden en toekomstige beperkingen in het licht van de te volgen loopbaan.
12. O&O-fondsen kunnen een bijdrage leveren aan het financieren van op- en omscholingsmogelijkheden in de sector. Om mobiliteit tussen sectoren te stimuleren zijn de O&O-fondsen ontoereikend. O&O-fondsen worden gefinancierd door de sector zelf en zijn bedoeld om instroom, vakmanschap en scholing in de eigen sector te versterken. Om intersectorale mobiliteit te stimuleren, zijn extra financiële impulsen vanuit de overheid nodig. De FNV pleit voor sectoroverstijgende middelen voor scholing gericht op mobiliteit tussen sectoren met financiering door de overheid en sociale partners. Bijvoorbeeld uit de algemene middelen of opslag WW-premie.
13. De FNV pleit voor onderzoek naar de mogelijkheden van de toepassing van zogeheten *learning reps* in Nederland. Het idee hiervoor is afkomstig uit Engeland en een gezamenlijk initiatief van de overheid en bonden. *Learning representatives* stimuleren, geven advies en zoeken met collega's naar opleidingen. Zij vervullen een functie in een bedrijf en zijn daarnaast in dat bedrijf in werktijd *learning rep*.
14. Verbetering van de bescherming van zzp'ers tegen gezondheidsschade. Onder meer door zzp'ers materieel onder het regime van de Arbowet te brengen. Zoals gezegd, om te voorkomen dat vuil, gevaarlijk en onaangenaam werk zich nog verder naar de onderkant van de arbeidsmarkt verplaatst, is extra aandacht nodig voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers.

---

<sup>3</sup> De term bedrijfsarts dient volgens de FNV vervangen te worden voor het woord 'arbeidsgeneeskundige'. De term bedrijfsarts geeft de indruk dat deze arts 'voor het bedrijf' werkt en dat geeft bij veel werknemers een verkeerde indruk.



## 2. Bewegingen rondom de Arbowet

---

De afgelopen tien jaren zijn verschillende plannen gepresenteerd om het grote drama van de arbeidsongeschiktheid te lijf te gaan. De Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (Commissie-Donner II) presenteerde in mei 2001 haar voorstellen. In januari 2002 kwam de SER met het advies 'Werken aan arbeidsgeschiktheid'. In de zomer van 2002 werden tijdens de formatie van het kabinet-Balkenende verstrekkende besluiten genomen over het WAO-beleid. De WAO werd omgevormd naar de WIA.

Al deze voorstellen hadden bijna uitsluitend betrekking op het uitkeringsregime, in de zin van strengere toelatingscriteria en uitkeringshoogte. Tot op heden ontwikkelde de overheid eigenlijk geen uitgewerkte voorstellen om de instroom van arbeidsongeschikten te verminderen bij de bron, door het wegnemen van de oorzaken dat werknemers ziek en daarna arbeidsongeschikt worden. Het enige wat we in het kader van gezond werken voortdurend horen is de mantra 'sociale partners zijn verantwoordelijk voor een goed arbo-beleid'.

De herinrichting van de arbowetgeving en de uitvoering van het SER-advies Evaluatie Arbowet uit 2005, is onvoldoende van de grond gekomen. Het vrijemarktdenken, de te sterke nadruk op het private domein en de vrees voor administratieve lasten, bleken een goede preventieve aanpak in de weg staan. De focus ligt helaas nog steeds op deze misvattingen en niet op de gezondheidsbescherming van werknemers.

Inmiddels zijn we wijzer geworden:

- We weten welke desastreuze gevolgen het vrijemarktprincipe zonder de juiste controle heeft gehad op onze economie. Crisis, een enorme zelfverrijking door enkelen, en tegelijkertijd verarming voor velen.
- Daarnaast weten we ook dat minder (duidelijke) wettelijke regels kunnen zorgen voor meer administratieve belasting. Bedrijven en sectoren zullen immers zelf de boel moeten regelen. Nergens ter wereld zijn de administratieve lasten met betrekking tot arbobeleid zo hoog als in Amerika. Nota bene het land van de vrije economie. Bedrijven zijn daar beducht voor hoge claims en leggen daarom veel vast in handboeken en protocollen. Kortom, we moeten af van de verkeerde focus.

Zonder degelijke overheidsbemoeyenis en zonder goede, robuuste controle op de uitvoering van heldere wetgeving, zal de Arbowet nooit het effect kunnen sorteren dat nodig is om werknemers gezond naar de eindstreep te begeleiden. In Nederland wordt momenteel over de Arbowet de loftrompet geblazen. Volgens VNO-NCW zou deze wet stevig genoeg zijn om werknemers tot het eind van hun carrière gezond te houden. De feiten spreken helaas een andere taal. Bovendien stelt Nederland in Brussel voor om voor kleine bedrijven de verplichting een risico-inventarisatie te maken, af te schaffen. Dat is natuurlijk ongeloofwaardig, want het is contraproductief voor een preventief beleid. In bijlage 1 is te lezen wat de Nederlandse overheid in Europa voor ogen heeft.

Alvorens in te gaan op wat er dan wel nodig is om het karakter van de wet meer te richten op preventie, wordt in het hoofdstuk hierna eerst nader ingezoomd op het begrip 'zwaar beroep'.



# 3. Over zwaar werk gesproken

**Feit:**

Een CBS-analyse op de module 'Werk en Gezondheid' in de Enquête Beroepsbevolking laat zien dat zowel hoog- als laagopgeleide beroepsgroepen te maken krijgen met zwaar werk. Voor de hoogopgeleiden is dat vooral psychisch zwaar werk: werken onder grote werkdruk. Dan gaat het bijvoorbeeld om leraren, verkeersleiders, managers van grote bedrijven of overheidsinstellingen, van wie 55 procent hoge werkdruk ervaart. Voor de laagopgeleiden gaat het vooral om fysiek zwaar werk, zoals metselaars, timmerlieden en ziekenverzorgenden. Bijna 13 procent van de werkenden heeft met beide vormen van belastende arbeidsomstandigheden te maken. Die combinatie komt regelmatig voor in de zorgsector: daar heeft bijna 40 procent van de middelbare medische verzorgende beroepen te maken met fysiek en psychisch zwaar werk.

## 3.1. Slijtende factoren maken werk zwaar

Iedereen moet gezond zijn (vroeg-)pensioen kunnen halen. Een uitgangspunt dat in menige FNV-resolutie is opgeschreven. Al vele jaren zijn vakbeweging, werkgevers en overheden bezig met verbetering van de arbeidsomstandigheden. We boeken daarmee in te traag tempo voortgang. Het aantal mensen dat uitvalt met een beroepsziekte is de afgelopen jaren niet verminderd.

Het ziet er niet naar uit dat voor al het werk over twee decennia alle zware en belastende factoren zodanig zijn verlicht dat mensen de 65 gezond halen. Want vanwege de zwaarte van veel werk bestaan in een aantal sectoren nog steeds regelingen waardoor mensen op vroegere leeftijd kunnen uittreden. Daar is 65 jaar al een eindstreep die niet werkend gehaald kan worden.

Van die groep werknemers die vervroegd zijn uitgetreden, heeft 67 procent helemaal geen behoefte betaald werk te gaan verrichten<sup>4</sup>. De overigen werken in een kleine deeltijdbaan of zouden dat willen doen. En lang niet iedereen haalt dat vroegpensioen werkend, maar is voor die tijd werkloos of arbeidsongeschikt.

Werkgevers, de sector, sociale partners, ze zijn zonder steun van de overheid niet in staat om iedereen gezond tot 65 te kunnen laten werken. Een overheid die zich terugtrekt uit het publieke domein en voortdurend dereguleert, kan eenvoudigweg niet goed vorm en inhoud geven aan haar eigen verantwoordelijkheden voor adequaat beleid, regelgeving en handhaving. Zij legt werkgevers en werknemers een schier onmogelijke opdracht op. De FNV vraagt zich af of de overheid wel alles doet om preventie die plaats te geven die het verdient. Na tientallen jaren van status quo, van convenanten, van het uitblijven van heldere wetgeving en van arbocatalogi is het nodig te komen met concrete voorstellen en een offensief ter verbetering van arbeidsomstandigheden in te zetten.

Tot mislukken gedoemde pogingen te komen tot een definitie van 'zwaar beroep' bieden geen perspectief op de gewenste verandering. Feit is dat er veel zwaar werk wordt verricht in alle beroepen. Het kan gaan om fysiek belastend werk. Maar ook om geestelijk belastend werk. En daarvan is er steeds meer. Bovendien vloeit het fysiek of geestelijk belastend zijn van het werk niet alleen voort uit de aard van het werk of het beroep. Maar ook uit bedrijfseigen elementen als de organisatie van het werk, de manier van leidinggeven en de bedrijfscultuur. Wat voor iemand die een baan begint een uitdaging betekent, kan voor mensen die 25 jaar hetzelfde werk hebben verricht een uitzichtloze en zeer belastende opdracht zijn geworden.

<sup>4</sup> RWI, Herintreding van ouderen met vroegpensioen, augustus 2009.

(Te) zwaar werk is ongezond, vooral bij lange duur. Daarom moeten we streven naar gezond werk en het minimaliseren van risico's binnen functies. Een secretaresse die overspoeld wordt met opdrachten dient ontlast te worden, waardoor de werkdruk tot normale proporties wordt teruggebracht. Een stratenmaker moet kunnen werken conform de laatste stand van de techniek: niet hij zelf, maar de steenwegmachine verricht het zware werk.

Veel zware arbeid is al verlicht en er zijn nog talloze mogelijkheden. Maar er blijft desondanks veel fysiek zwaar werk. En er komen steeds meer psychisch belastende banen. Nederland is koploper werkdruk in Europa. Ook staan we bovenaan als het om agressie en geweld gaat op het werk. Ziek makende factoren dus die werknemers uitputten, ziek maken en die ze overal kunnen tegenkomen.

In één sector, de bouwnijverheid, is een aantal jaren geleden het loopbaanbeleid vormgegeven. Een belangrijke sociale innovatie uit de koker van FNV Bouw en de sector.

Dat loopbaanbeleid is zeker een succes. Maar van de 370.000 werknemers in de bouwnijverheid kan er maar een beperkt aantal gebruik van maken. Het is uiteindelijk onmogelijk om voor alle timmerlieden, metselaars, opperlieden, stratenmakers, schilders of stukadoors een functie met minder fysieke belasting te vinden, bijvoorbeeld als leidinggevende of werkvoorbereider, of een stap naar ander werk in een andere sector te maken. Dat geldt evenzeer voor andere sectoren met zwaar werk, zoals de zorg of de industrie.

Loopbaanbeleid heeft nog een grote toekomst. Sociale partners in veel sectoren en grote ondernemingen hebben daar nog een schone taak. Maar iedereen een zodanige loopbaan bieden zodat je slechts over een beperkte periode zwaar belast wordt, ligt nog in een verre toekomst.

Daar komt nog eens bij dat we nooit klaar zijn met het vinden van oplossingen van alle arborisico's. Nieuwe banen en activiteiten met risico's als nanotechnologie, straling of nieuwe chemische stoffen vergen iedere keer nieuwe initiatieven. De garantie dat we dat allemaal effectief kunnen oplossen – zodanig dat iedereen gezond zijn (vroeg-)pensioen kan halen – is een illusie.

Zolang de praktijk leert dat het voor veel werknemers niet mogelijk is gezond werkend het (vroeg-)pensioen te halen, is het voor de FNV zinloos te discussiëren over de vraag hoe werknemers met zwaar werk toch tot hun pensioen kunnen doorwerken. Bezien hoe zwaar werk lichter gemaakt kan worden, is echter uiterst zinvol.

Wat werknemers wel willen, is gezond blijven. Want gezondheid betekent energie, betekent met plezier het leven aankunnen. Het betekent ook met plezier kunnen werken. En een gezonde werknemer doet veelal goed zijn werk. Bovendien heeft een gezonde werknemer iets aan zijn pensioen. En daarom is het van belang dat werk gezond in te richten en de werknemer gezond te houden: een gezonde werknemer doet immers geen beroep op de gezondheidszorg en dat is ook een grote maatschappelijke winst. Volgens de FNV kan hier een enorme slag in gemaakt worden. Daarover gaat het volgende hoofdstuk.

# 4. Gezond je loopbaan afleggen

In dit hoofdstuk gaan we verder in op eerder genoemde concrete voorstellen om ernstige risicofactoren in werk uit te bannen, met als resultaat dat de werkplek zelf gezond wordt. Daarnaast kijken we ook naar wat werknemers zelf beter, of anders kunnen doen.

We clusteren de FNV-voorstellen in drie groepen:

- Verbeteringen in wetgeving.
- Nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling overheid, werkgevers en werknemers.
- Ander toezicht op de uitvoering.

## 4.1. Verbeteringen in wetgeving

Op overheidssite [www.arbonieuwestijl.nl](http://www.arbonieuwestijl.nl) staat de structuur van de nieuwe arbowetgeving duidelijk omschreven:

### Het publieke domein

In het publieke domein (Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling) zorgt de overheid voor een helder wettelijk kader met zo min mogelijk regels en zo weinig mogelijk administratieve lasten. De overheid stelt doelvoorschriften vast. Dit is het niveau van bescherming dat werkgevers moeten bieden aan hun werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. Deze doelvoorschriften worden zo veel als mogelijk concreet beschreven. Bijvoorbeeld het voorschrift om maatregelen te nemen als het gevaar bestaat om 2,5 meter of meer te vallen. Of als het geluidsniveau op de arbeidsplaats hoger is dan 85 decibel.

Ook zorgt de overheid voor de handhaving door de Arbeidsinspectie, informatie op internet, een tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi en voorlichting over de nieuwe wetgeving.

### Het private domein

In het private domein maken werkgevers en werknemers samen afspraken over de wijze waarop zij binnen hun sector of branche invulling geven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften. Deze afspraken kunnen zij vastleggen in een arbocatalogus.

Bovenbeschreven structuur bevat een heldere koppeling tussen de wet die bestaat uit zo veel mogelijk concrete doelvoorschriften enerzijds. En private afspraken over hoe je het door die concrete doelvoorschriften aangegeven beschermingsniveau kan bereiken anderzijds.

Maar hoe staat het nu met de belofte dat er heldere grenswaarden in de wet zouden komen? Na bijna drie jaar sinds de invoering van de nieuwe structuur staat er geen heldere tilnorm in de wet. Ook is er geen heldere norm voor minimale verlichting op het werk. Er is niets concreets geregeld voor een werkdruk grens en ga zo maar door. Het enige wat nu ter discussie ligt, is een rapport over hittestress waarover de SER advies moet uitbrengen. En zelfs hier is het vanwege tegenwerking van werkgevers nog maar de vraag of dit tot een grenswaarde voor hitte zal leiden. We staan dus vooralsnog met lege handen. De overheid heeft flink verzuimd, om in passende termen te spreken.



Voor de nadere vormgeving van de nieuwe arbostructuur op basis van de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling zijn voor de sociale partners de zogenaamde arbobeleidsregels van groot belang. In die beleidsregels staan vele heldere normeringen die sinds jaar en dag ook voor de Arbeidsinspectie een belangrijke basis voor het handhaven van de wettelijke voorschriften vormen. De FNV is echter van oordeel dat je deze heldere normen (of grenswaarden) uit de beleidsregels moeten halen en in de wet zelf moet zetten. Zodoende wordt die wet duidelijker, precies zoals de overheid (zie kader hierboven) heeft beschreven. Op deze manier wordt de arbowetgeving begrijpelijk voor werknemers en werkgevers. Als vervolgens goede arbocatalogi in sectoren zijn vastgesteld, kun je de beleidsregels afschaffen. Ze zijn dan als het ware een lege huls geworden, omdat de nuttige delen ervan in de wet en catalogi staan.

Bij een *rücksichtslos* schrappen van arbobeleidsregels, zoals dit jaar het voornemen is, dreigt de door de SER onwenselijk geachte situatie te ontstaan van gaten in de noodzakelijke regelgeving doordat afspraken in arbocatalogi nog niet tot stand zijn gekomen. Bovendien is de gewenste transformatie van globale doelvoorschriften naar concrete doelvoorschriften in de publieke regelgeving nog niet tot ontwikkeling gekomen.

Zonder heldere grenswaarden en normen die voor iedereen gelden, voorziet de FNV dat de Arbeidsinspectie zelf normen moet gaan formuleren om aan te geven wat het beschermingsniveau is waaraan partijen zich hebben te houden. Daarmee is de rechtszekerheid niet gediend en dreigen risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

Bovendien dreigt er dan een lappendeken te ontstaan van allerlei verschillende private afspraken over het te bereiken beschermingsniveau voor dezelfde soort risico's. In de ene arbocatalogus worden normeringen voor een risico genoemd die in een andere catalogus ontbreken. Een zeer ongewenste situatie die niet te handhaven is en daarnaast ook rechtsongelijkheid in gezondheidsbescherming van werknemers gaat geven.

In bovengeschetste situatie zullen bonden in vele sectoren trachten de beleidsregels die de minister wil afschaffen bijvoorbeeld in cao's vast te leggen, zolang volledige catalogi ontbreken. Dat gaat een enorme hoeveelheid tijd, administratieve rompslomp en regeldruk geven, iets dat niemand wil. Het *rücksichtslos* voortijdig afschaffen van regels leidt tot veel meer administratie en overleg in bedrijven, omdat vage wetgeving in dat geval moet worden omgezet in iets concreets.

Volgens de FNV leiden wettelijke grenswaarden tot een verlaging van administratieve lasten. Het wordt dan voor iedereen duidelijk waar grenzen in de belasting liggen. Bovendien hoeft er dan niet per sector of bedrijf eindeloos te worden onderhandeld. Daarnaast ontstaat er op deze wijze een gelijk beschermingsniveau voor alle werknemers die te maken hebben met eenzelfde risico.

Daarom dringt de FNV opnieuw aan op heldere normen en grenswaarden in de Arbowet. Dat geldt bijvoorbeeld voor handmatig tillen (gebaseerd op de NIOSH-formule). En voor het preciseren van de normen op het gebied van langdurig beeldschermwerk en pauzes bij het beeldschermwerk. Dringend gewenst is ook invoering van een norm in de Arbowet voor te hoge werkdruk. Bijvoorbeeld gebaseerd op de VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid) of de Quick Scan Werkdruk.

#### **4.1.1 Bedrijfsgezondheidszorg: naar een nieuwe structuur**

Eind 2009 kwam de FNV, samen met de vereniging van arbeidsgeneeskundigen NVAB, naar buiten met een lijst van problemen ten gevolge van de huidige structuur in de bedrijfsgezondheidszorg<sup>5</sup>. In de SER is het onderwerp verder opgepakt en nog steeds in behandeling.

---

<sup>5</sup> Help, de bedrijfsarts wordt er ziek van, W. v Veelen, Arbo, vakblad over arbeidsomstandigheden december 2008, blz. 28.

Hieronder staat de toen opgesomde lijst punten van zorg rond arbeid en gezondheid.

1. Gebrekkige continuïteit in de begeleiding van werkenden voor wat betreft hun gezondheid in relatie met het werk. Dit vindt zijn oorzaak in hoe thans de bedrijfsgezondheidszorg is gefinancierd (privaat, veelal via aanbestedingen en daardoor conjunctuur- en bedrijfstakafhankelijk).
2. De arbeidsgeneeskundige is nog onvoldoende ingebed in de reguliere eerste- (en tweede)lijnsgezondheidszorg. Deze positionering is noodzakelijk om de arbeidsgeneeskundige interventies ook een volwaardig onderdeel van de noodzakelijke ketenzorg te maken.
3. Bedrijven kunnen advies, gericht op het verbeteren van werkplekken, heel gemakkelijk naast zich neerleggen. Het advies van de arbeidsgeneeskundige is niet of onvoldoende geschraagd door bevoegdheden. Ook de medezeggenschap is relatief weinig afdwingend.
4. Door vergrijzing van de beroepsgroepen in arboland zullen bij ongewijzigd beleid aanzienlijke tekorten ontstaan in bijvoorbeeld goed opgeleide arbeidsgeneeskundigen. Entree van jonge deskundigen is noodzakelijk met oog op continuïteit. Thans is er geen financiële bijdrage van de overheid aan de opleiding van arbeidsgeneeskundigen, zoals voor vrijwel alle medisch specialisten via het opleidingsfonds wel is geregeld.
6. Slechte toegang tot goede klinische arbeidsgeneeskundige zorg voor mensen met beroepsziekten: niet structureel gefinancierd, waardoor de werknemer afhankelijk is van financiering van deze zorg via de werkgever.
7. De meeste bedrijfsgezondheidszorg gaat uit naar de beter betaalden met een behoorlijke arbeidsomgeving, terwijl mensen aan de onderkant – werknemers in het midden- en kleinbedrijf (vooral in kleine financieel zwakke bedrijven), werkzoekenden, vrijwilligers, mantelzorgers en schoolverlaters – geen financieel drempelloze toegang tot arbeidsgeneeskundig advies hebben.
8. De toegankelijkheid van de arbeidsgeneeskundige wordt belemmerd door een wildgroei aan procedures binnen bedrijven en (sommige) arbodiensten. Daardoor is de arbeidsgeneeskundige alleen voor de werknemer bereikbaar na doorverwijzing door (c.q. toestemming van) andere functionarissen of de werkgever. Nader onderzocht moet worden of dit ook leidt tot schending van de privacybescherming van werknemers.
9. Er zijn enorme verschillen in ziekte en gezondheid, in sterfte en gezonde levensjaren tussen groepen met een verschillende sociaaleconomische status. Brede toegang tot arbeidsgeneeskundig advies en preventief medisch onderzoek (PMO) kan deze verschillen helpen verkleinen.
10. Mensen zonder werk die willen toetreden tot arbeid of willen herintreden en die een chronische aandoening hebben, kunnen niet terecht bij een arbeidsgeneeskundige voor advies over hun beroepskeuze. Dat leidt tot Wajong, tot marginale arbeid en foute keuzes.
11. Gebrekkige aandacht voor de effecten van werk op de gezondheid bij zowel huisartsen als specialisten, zowel voor de positieve als de negatieve aspecten.
12. Ouder wordende werkenden kunnen vaker langer doorwerken dan voorheen het geval was. Maar het werk moet dan aansluiten op de mogelijkheden van 55-65 jarigen, iets wat nu onvoldoende wordt gerealiseerd. Een werknemer blijft niet 40-50 arbeidsjaren lang 35 jaar jong! Onderzoek naar de effectiviteit van interventies op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid (zoals functioneel leeftijdsontslag en extra herstelruimte voor ouderen) is dringend noodzakelijk.
13. De enige maat die echt iets zegt over arbeid en gezondheid en de balans daartussen is het deelnemen aan arbeid op lifetimebasis. Chronisch zieken die jaarlijks gemiddeld tien dagen uitvallen, maar dan toch kunnen doorwerken tot hun pensioen, hebben een veel lager lifetimeverzuim dan de schijnbaar hard werkende 'nulverzuimer' die uiteindelijk afknapt als gevolg van burn-out, infarct of chronische depressie. Deze verzuimmaat speelt geen rol in enige discussie over arbeidsdeelname of verzuim op bedrijfsniveau. Voor de werkende die maximaal zijn lifetimewerkkracht wil benutten, is het echter de centrale uitkomst

van gezond omgaan met zijn werk, en goede balans betekent hier maximaal benutten van het persoonlijk arbeidsvermogen. Periodiek Medisch Onderzoek door een arbeidsgeneeskundige kan bijdragen aan een duurzamere leef- en werkstijl en lager lifetimeverzuim.

14. De wetenschappelijke kennisinfrastructuur op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg is ver onder de maat. Zeker in relatie tot de maatschappelijke relevantie van dit kennisdomein. Meer onderzoek naar effectieve arbeidsgeneeskundige interventies is absoluut noodzakelijk.

## 4.2 Andere positie van de arbeidsgeneeskundige

De arbeidsgeneeskundige staat sinds jaar en dag in de volle belangstelling van de FNV. Met arbosterrengidsen, klachtenlijnen en participatie in onderzoek naar privacyschendingen heeft de FNV voortdurend getracht het handelen van de arbeidsgeneeskundige te volgen en te bekritisieren. Dat doet zij, omdat werknemers regelmatig klachten melden over de behandeling door de arbeidsgeneeskundige. En arbeidsgeneeskundigen zelf geven toe niet altijd medisch objectief te kunnen handelen vanwege commerciële belangen.

De FNV heeft het onderwerp inmiddels ook in de SER op de agenda gezet. Dit heeft geresulteerd in twee goedbezochte workshops (voorjaar 2009), georganiseerd door die SER. Daarin is heel duidelijk geworden dat veel deskundigen de door de FNV aangegeven knelpunten onderkennen. Vooral het punt dat de arbeidsgeneeskundige niet op een volwaardige wijze tegelijkertijd het belang van de werkgever als dat van de werknemer kan dienen, werd ruimschoots erkend. De KNMG, NVAB en LHV hebben de minister gevraagd te komen met een adviesaanvraag aan de SER over de positionering van deze arts.

Mede aanleiding om de positie van de arbeidsgeneeskundige aan de orde te stellen, zijn onder meer de in 2008 gehouden meldweek WIA. Daarin werd opnieuw een flink aantal klachten over het handelen van arbeidsgeneeskundige gemeld. Maar ook de groeiende noodzaak om meer groepen langer gezond te houden op het werk, evenals de wens van de NVAB om de huidige positie van de arbeidsgeneeskundige kritisch te bezien en te herzien<sup>6</sup> waren redenen tot actie.

### 4.2.1. Arbeidsgeneeskundige: dokter en adviseur ineen

Voor zowel het organisatieadvieswerk als de individuele begeleiding van zieke werknemers betaalt de werkgever via een contract. Arbeidsgeneeskundigen zijn door deze commerciële setting in de rol gedrukt van verzuimbeheerders. Verzuimbeheer is erop gericht de zieke werknemer, ongeacht de aard van de kwaal, weer zo snel mogelijk op het werk te krijgen. Het advies "blijft u nog maar een paar dagen thuis" werd, ook al was dat in een individueel geval een wijs advies, taboe verklaard. Niet de ziekte, maar de mogelijkheid om arbeid te verrichten kwam op de eerste plaats. Op zich is deze aandacht niet verkeerd, want ook uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat werken vaak goed is voor de gezondheid. Echter in de praktijk bepaalt deze aandacht vaak heel eenzijdig het handelen van de arbeidsgeneeskundige en komen andere belangrijke taken, zoals diagnostisering en behandeling van beroepsziekten, in de knel. En vanwege de enorme nadruk op verzuim verdwenen de taken op het gebied van preventie naar de achtergrond: de vraag werd zelfs gesteld of de arbeidsgeneeskundige nog wel degene moest zijn die zich actief met preventie van (beroeps)ziekten moest bezighouden. Of dat dit de taak is van de arbeidshygiënist, veiligheidskundige, preventiemedewerker en leidinggevende.

---

<sup>6</sup> De bedrijfsarts: dokter en adviseur, 4 april 2008

Preventie betekent 'het voorkomen van'. Is het in dat licht bezien niet logisch dat een gezonde werknemer bemoeienis heeft met een verzuimarts om vooral niet ziek te worden? Want juist een aantal preventie-activiteiten, verricht door de arbeidsgeneeskundige, leiden tot een blijvend gezonde (werk)populatie. De situatie in andere EU-landen is volstrekt anders dan bij ons. In landen als Finland en Frankrijk krijgt iedere werknemer periodiek een preventief onderzoek, gerelateerd aan zijn werk en gezondheid. Maar in Nederland is het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) nooit echt van de grond gekomen. In verreweg de meeste Europese landen worden de taken 'organisatieadvies in het kader van gezondheidsmanagement' en 'werknemer-patiëntbegeleiding' ook verricht door twee verschillende artsen. In ons land verricht één arts beide taken.

#### **Feit**

In Duitsland ga je als werknemer bij ziekte naar de huisarts. Die geeft, naast een behandeling, de werknemer een brief/bevestiging mee van zijn ziekte en de waarschijnlijke duur van arbeidsongeschiktheid. De ziekte zelf wordt niet genoemd. De werknemer verzendt dit bericht direct naar de werkgever. Voor vragen over ziekmakende factoren op de werkplek zelf kan de Duitse werknemer terecht bij of de huisarts of de arbeidsgeneeskundige.

Mede door de commerciële plaats die de arbeidsgeneeskundige had ingenomen, werd het PAGO door werkgevers gezien als te duur en overbodig. Veel werknemers ervoeren het PAGO meer als een middel dat werd ingezet voor andere doeleinden dan waar het voor was bedoeld.

Preventieactiviteiten die nog wel door de arbeidsgeneeskundige worden verricht, liggen meer op het secundaire vlak. Denk bijvoorbeeld aan een chronisch zieke, die mede dankzij begeleiding van de arbeidsgeneeskundige aan het werk kan blijven.

Werkgevers willen een zo laag mogelijk verzuim. Het contract met een arbodienst is daar in de meeste gevallen volledig op gericht. Wanneer de arbodienst/arts niet voldoet aan de verwachting van de werkgever, kan die kiezen voor een andere arbodienst. In veel contracten wordt niks gezegd over de wijze van invulling van verplichtingen uit de Arboret: melding van beroepsziekten, invulling verplichtingen in het kader van de RI&E en PAGO, aanstellingskeuringen et cetera. De wijze waarop we in Nederland omgaan met bedrijfsgezondheidszorg is kaal en armoedig. Van Nederland als het beste jongetje uit de Europese klas is ook hier geen sprake.

Onder druk van de commercie kunnen arbeidsgeneeskundigen handelen tegen de wet- en regelgeving in. Cijfers van de Stichting Welder (voorheen Breed Platform Verzekerden en Werk) laten een toename zien van privacyklachten. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) erkent de problematiek. Arbeidsgeneeskundigen melden beroepsziekten niet uit angst om contracten te verliezen. Geschat wordt dat jaarlijks 25.000 werknemers een beroepsziekte oplopen, terwijl er slechts een krappe 5.500 gemeld worden. Er is vanuit werknemersperspectief het nodige mis met de positie van de arbeidsgeneeskundige. En als gevolg van die positie zijn er weer problemen in het functioneren.

Door de positie van de arbeidsgeneeskundige binnen de reguliere gezondheidszorg onder te brengen, zoals dat ook al in veel EU-landen het geval is, zou een deel van de problemen verdampen. Dan ook wordt de arbeidsgeneeskundige weer dokter in plaats van 'verzuimcrusher'.

Naast de individuele begeleiding van werknemers, heeft de arbeidsgeneeskundige in Nederland dus ook nog steeds tot taak organisatieadvies te verlenen. In de praktijk komt van dit advieswerk echter vaak weinig terecht. Zo melden werknemers de FNV regelmatig dat in de RI&E risico's onbenoemd blijven. Ook komt passend ouderenbeleid of beleid ten behoeve van risicogroepen niet op gang.

Een ander voorbeeld: om een werknemer goed te re-integreren en mogelijk nieuwe ziektegevallen te voorkomen, moeten er op advies van de arbeidsgeneeskundige investeringen worden gedaan die de werkgever te duur acht en dus nalaat.

Kort gezegd, de FNV constateert:

- dat op basis van ervaringen van eigen leden/werknemers de huidige positie van de arbeidsgeneeskundige een gedegen, objectief medisch oordeel te vaak in de weg staat.
- dat de rol van 'dokter' en 'bedrijfsadviseur' op de huidige wijze in wezen niet in één persoon te verenigen zijn
- dat commerciële belangen de relatie cliënt – arbeidsgeneeskundige hinderen vanuit het perspectief van de werknemer.
- dat de arbeidsgeneeskundigen zelf in een NVAB-onderzoek uit 2002 aangeven dat de zakelijke relatie een flink kwaliteitsverlies geeft en professioneel handelen onder druk zet.
- dat daarnaast de toegang tot een arbeidsgeneeskundige regelmatig een probleem is. Casemanagers vormen steeds vaker een buffer tussen dokter en zieke werknemer.

#### **Het kan ook anders!**

In de bouwnijverheid kent men al jaren een collectief gefinancierd pakket preventiezorg. Door sociale partners vastgelegd in de cao en uitgevoerd door de Stichting Arbouw. Het op het individu gerichte pakket preventiezorg omvat een intredekeuring waarin een zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer, een PAGO (ook specifiek voor jongeren), een arbospreekuur en vervolgvacatures. Deze activiteiten worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. Deze eisen betreffen onder andere de sectorspecifieke opleiding van de arbeidsgeneeskundigen en de wijze van rapportage aan de Stichting Arbouw. De door de arbodienst uitgevoerde activiteiten worden door de Stichting Arbouw vergoed op basis van contractuele afspraken. Op deze manier is voor alle werknemers in de sector de bedrijfsgezondheidszorg op een kwalitatief goede wijze geborgd.

### **4.3 Een nieuwe positionering van de arbeidsgeneeskundige**

De laatste jaren is er vanuit verschillende wettelijke kaders een grotere verantwoordelijkheid bij de arbeidsgeneeskundige komen te liggen. De nieuwe Arbowet: waarin via de RI&E het arbospreekuur moet worden geregeld. De WIA: waarin strenge eisen ertoe leiden dat de arbeidsgeneeskundige in de dagelijkse praktijk niet alleen een grote bepaler wordt in het (her)ver krijgen van werk, maar tevens ook meebeslist over de financiële toekomst van de zieke werknemer. De Wet verbetering poortwachter is in deze cruciaal.

Meer ouderen op de arbeidsmarkt betekent ook meer klachten die zich op latere leeftijd gaan voordoen. Gezond zijn en blijven wordt steeds belangrijker. Maar ook vrijwilligers, mantelzorgers en leerlingen op een beroepsopleiding hebben baat bij coaching vanuit het perspectief van bedrijfsgezondheidszorg.

Redenen genoeg voor de FNV om nieuwe taken en een nieuwe positie van de arbeidsgeneeskundige aan de orde te stellen. Zeker nu de NVAB zelf ook aangeeft behoefte te hebben om met maatschappelijke organisaties hierover van gedachten te wisselen.

Wat de FNV betreft zou de dubbelfunctie van de arbeidsgeneeskundige moeten worden gesplitst in twee afzonderlijke functies/taken. Op individuele basis werken met een cliënt/werknemer in de spreekkamer is een geheel andere taak dan het geven van advies op managementniveau. Bij de eerstgenoemde taak is de arbeidsgeneeskundige bezig als een specialist in een ziekenhuis. Hij moet medisch objectief kunnen handelen, vrij van commerciële druk. Dergelijke werkzaamheden zouden dan ook buiten het contract met de werkgever moeten plaatsvinden en op een andere wijze kunnen worden gefinancierd. Groot voordeel hiervan is bijvoorbeeld dat de arbeidsgeneeskundige, ongeacht de mening van de werkgever, zijn objectieve oordeel kan melden zonder zich bezwaard te hoeven voelen.

Een ander groot voordeel is dat werknemers die werken bij bedrijven die weinig doen aan arbeidsomstandigheden en bedrijfsgezondheidszorg, in de voorgestelde FNV-situering wel zorg kunnen krijgen en niet meer afhankelijk zijn van een onwelwillende baas. Een werkgever kan dientengevolge de arbeidsgeneeskundige ook niet vervangen door opzegging van het contract en vervolgens zoeken naar een arbeidsgeneeskundige die wel voldoet aan verzoeken van de werkgever. In deze constructie zijn immers alle arbeidsgeneeskundigen gevrijwaard van (mogelijke) negatieve financiële implicaties. De arbeidsgeneeskundige wordt een specialist, met als aandachtsveld werk en gezondheid.

#### **4.3.1 De arbeidsgeneeskundige als adviseur en als werknemersarts**

Bij uitval en ziekte krijgt de patiënt momenteel te maken met twee gescheiden circuits: de arbeidsgeneeskundige/arbodienst en de rest van de gezondheidszorg. Werknemers stellen ook nu al regelmatig vragen aan de huisarts over het werk. Waarschijnlijk kunnen huisartsen veel gestelde vragen rond gezondheid en werk zelf ook wel afhandelen. Zie de situatie in Duitsland.

Wat de FNV wil, is een variant daarop: een arbeidsgeneeskundige nieuwe stijl, die naast de huisarts werkgerelateerde problematiek behandelt, met als doel werken aan functieherstel. Naar hem kan de werknemer toe wanneer het bijvoorbeeld gaat om meer complexe zaken die te maken hebben met het werk, of wanneer het voor de zieke werknemer volstrekt helder is dat het werk ziekmakend is.

Als het om meer complexe zaken gaat, zou de huisarts naar de eerstelijns arbeidsgeneeskundige moeten kunnen doorverwijzen. Die kan dan met de zieke werknemer een bedrijfsbezoek afleggen en een probleem-analyse maken, die nodig is in het kader van Poortwachter, en hierover overleggen met de leidinggevende. De arbeidsgeneeskundige gaat de werkplek bezoeken en doet zijn werk niet (meer) enkel vanaf de pc en vanachter het bureau. Werkgevers kunnen de arbeidsgeneeskundige in het kader van deze werkzaamheden de toegang niet weigeren wanneer een bedrijfsbezoek noodzakelijk wordt geacht. Omgekeerd kan de arbeidsgeneeskundige ook doorverwijzen naar de huisarts, voor medicatie bijvoorbeeld. Of naar de vaste bedrijfsarts van het bedrijf, als er verbeteringen in de arbeidsomstandigheden moeten worden gerealiseerd. Deze 'nieuwe' arbeidsgeneeskundige zou dus fysiek in de nabijheid van een huisartsenpraktijk kunnen zitten. Werknemers zoeken dan een arbeidsgeneeskundige dichtbij de huisarts.

Arbeidsgeneeskundige zorg in het kader van behoud van persoonlijk arbeidsvermogen, persoonlijke preventie in relatie tot arbeid en persoonlijk functioneel herstel, kan het best worden gefinancierd via de zorgverzekering, net als in een aantal andere landen van Europa.

Samenvattend zijn de taken van de arbeidsgeneeskundige die vallen onder de zorgverzekering:

- uitvoeren van de periodieke keuring
- ziekteverzuimbegeleiding
- arbospreekuur
- taken Wet verbetering poortwachter
- melding beroepsziekten

In de tweede lijn zijn er aan ziekenhuizen gespecialiseerde centra verbonden op het terrein van arbeid en gezondheid (klinische arbeidsgeneeskunde). Die komen in actie wanneer de eerste lijn niet toereikend is. Denk aan dermatologisch onderzoek of longonderzoek samenhangend met risicofactoren in de arbeid et cetera.

Een derde lijn concentreert zich op zeldzame beroepsziekten en onderzoeksgegevens. Al deze lijnen worden gefinancierd vanuit de zorgverzekeraar, zoals gekozen door de individuele werknemer. Voordeel is dat meteen die zorg dan ook is geregeld voor zzp'ers en kleine zelfstandigen. Maar ook voor mensen die in een uitkerings situatie terecht zijn gekomen, maar daar via werken weer uit willen komen en daarbij medisch/ arbeidsgezondheidskundig advies willen.

### **Arbeidsgeneeskundige als organisatieadviseur**

Naast de taken die de arbeidsgeneeskundige verricht ten dienste van de individuele werknemer<sup>7</sup>, kan deze zelfde arts ook adviserende taken verrichten ten dienste van het bedrijf.

Dit kan gedaan worden in contractverband. De werkgever betaalt bij deze activiteiten de arbeidsgeneeskundige/arbodienst (net zo goed als dat hij de loodgieter betaalt) voor geleverde diensten. Arbeidsgeneeskundigen zijn in die zin meer organisatieadviseur op het terrein van gezondheid. Taken daarbij kunnen zijn:

- uitvoeren PAGO's
- toetsing RI&E
- advisering rondom gezondheidsmanagement en preventiebeleid
- aanstellingkeuringen

Het ligt in de rede om de 'nieuwe' arbeidsgeneeskundige te betalen via de zorgverzekeringswet, daar waar het gaat om patiëntgerichte taken. Deze wijze van financiering lijkt de huidige bedrijfsarts te verlossen van het commerciële maatpak, waar het gaat om begeleiding van werknemers.

Voor werknemers hebben bovenstaande voorstellen grote voordelen.

- Onafhankelijke arbeidsgeneeskundigen.
- Grotere vertrouwelijkheid.
- Vrije toegang tot de arbeidsgeneeskundige, ook voor herintreders, jongeren die de arbeidsmarkt opgaan et cetera.
- Eigen keuze van een arbeidsgeneeskundige.

---

<sup>7</sup> In geval werknemer A uit bedrijf B zich meldt bij de arbeidsgeneeskundige en deze arts verleent commerciële diensten aan bedrijf B, dan zal de arbeidsgeneeskundige dit de patiënt meedelen. Indien de patiënt dit wenst, kan in onderhavig geval gekozen worden voor een andere arbeids-geneeskundige.

## **4.4 Een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling**

### **4.4.1 Een periodieke gezondheidscheck na je 45<sup>ste</sup>**

Daar waar het gaat om de eigen verantwoordelijkheid, stelt de FNV voor om werknemers na hun 45<sup>ste</sup> levensjaar in de gelegenheid te stellen zich periodiek te laten keuren. Daarvoor moet eerst een goede structuur worden aangelegd om deze keuringen te laten plaatsvinden. De positie van de arbeidsgeneeskundige is daarbij van groot belang. De keuring moet immers worden gedaan door een onafhankelijk persoon/instantie die geen commerciële verbinding heeft met het bedrijf van de betreffende werknemer.

Een grondige check dus voor iedere werknemer vanaf 45 jaar. Om de twee of drie jaar wordt deze keuring herhaald. De uitslag van deze gezondheidskundige keuring, waarbij ondermeer gekeken wordt naar belasting/belastbaarheid van de werknemer en waar ook gevraagd wordt naar wat de werknemer zelf op termijn aan kansen ziet, wordt ingezet bij loopbaantrajecten. De werknemer blijft baas over dit eigen dossier en kan beslissen met wie hij daarover in gesprek gaat. Op deze wijze krijgt ouderenbeleid een heel duidelijk gezicht binnen de onderneming.

De keuring moet nationaal geregeld worden, teneinde uitwisseling te krijgen van (loop)banen in de verschillende sectoren en branches. De in het verleden afgegeven uitslagen van keuringen krijgen in dit proces een belangrijke rol.

### **4.4.2 De oudere werknemer als bijzondere groep in de risico-inventarisatie (RI&E)**

In de RI&E dient een apart gedeelte gewijd te worden aan het bedrijfsbeleid gericht op werknemers boven de 45 jaar, waarbij de risico's op uitval worden beschreven. Bijvoorbeeld: kunnen oudere werknemers in het bedrijf nog langdurig staand werk verrichten? Welke verzuimgegevens duiden op welke risico's? Welke mogelijkheden zijn er binnen het bedrijf om andersoortig werk te verrichten tegen dezelfde voorwaarden? Deze vragen kun je makkelijker beantwoorden als er een structuur voor wordt aangereikt. Daar moet de overheid met regelgeving aan meehelpen door binnen de RI&E de oudere werknemers aan te wijzen als bijzondere groep. Dit voorstel hangt samen met het voorstel om te komen tot een goed loopbaanbeleid en het voorstel over de periodieke keuring.

### **4.4.3 Gezondheidsmanagement en bevordering gezonde leefstijl op de werkplek**

In april 2009 heeft de SER een unaniem advies uitgebracht over preventie en gezondheid. Daarin wordt geconstateerd dat veel langdurig verzuim zijn oorsprong kent in organisatiegebonden factoren. Maar ook liggen veel factoren buiten het werk: veelal persoonsgebonden factoren. Het RIVM maakt gewag van drie te beïnvloeden factoren: hoge bloeddruk, te hoog cholesterolgehalte en overgewicht/obesitas. De FNV is warm voorstander van het op de werkplek voorlichting geven aan werknemers over de gevaren van deze aandoeningen. Zij ontstaan niet alleen door persoonsgebonden factoren, maar worden tevens sterk beïnvloed door de leefstijl. Een leefstijl waarin flink wordt gerookt en gedronken, zal ongetwijfeld gevolgen hebben voor de genoemde klachten. Het is daarom van groot belang werknemers te waarschuwen voor de mogelijk negatieve consequenties van een ongezonde leefstijl.



#### 4.4.4 Een sterkere positie or/pvt bij afsluiten contract arbodienst

Momenteel bestaat er een onbalans tussen de rol van werknemers en die van de werkgever bij het afsluiten van een contract met de arbodienst. Veel ondernemingsraden worden overgeslagen en kunnen geen gebruik maken van het instemmingsrecht. Daarom zou het een goede zaak zijn als een contract met een arbodienst alleen mag worden afgesloten met de schriftelijke instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). In kleine bedrijven zou er schriftelijke instemming van de belanghebbende werknemers dienen te gelden. Dit voorstel maakt ook in één klap een eind aan het niet hebben van een medezeggenschapsorgaan in het bedrijf. Op het hebben van een contract zonder instemming van de or moet een boete staan. Arbodiensten dienen werkgevers in de contractbespreking hierop te wijzen.

#### 4.4.5 Meer loopbaanbeleid, meer gezondheid

Scholing is van belang om inzetbaarheid van (oudere) werknemers te vergroten en mobiliteit te bevorderen. Als iemand vastloopt in een functie of als de functie te zwaar wordt, zouden er minder drempels moeten zijn om je te kunnen omscholen naar een andere functie binnen de sector of zelfs in een andere sector. Hierbij snijdt het mes aan twee kanten. Tijdige scholing voor ander werk kan uitval voorkomen van mensen die dreigen vast te lopen in een functie, of voor wie de functie te zwaar wordt, en door scholing gericht op een sector die tekorten op de arbeidsmarkt verwacht, kan krapte worden opgevangen of voorkomen.

De SER constateert in het advies 'Een kwestie van gezond verstand' (2009):

*'Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van de kennis, vaardigheden, competenties en ervaringen van werknemers. Daarmee zijn elementen van loopbaan- en opleidingsbeleid of employabilitybeleid ook te beschouwen als elementen van preventiebeleid in arbeidsorganisaties.'*

Hoe staat het met deze constatering in de praktijk? Uit onderzoek van het Ministerie van SZW<sup>8</sup> blijkt dat inmiddels in vrijwel alle 121 van de 122 onderzochte cao's voor 2008 afspraken voorkomen over scholing, scholingsverlof en/of motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. In 32 cao's is sprake van een recht op scholing. Soms is een recht op scholing gekoppeld aan een plicht tot scholing (19 cao's). Dat geldt bijvoorbeeld voor de cao Ziekenhuizen. Afspraken over scholing die specifiek gericht zijn op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer binnen of buiten de organisatie komen voor in 56 cao's. In 13 cao's heeft de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid geresulteerd in de afspraak dat een individuele werknemer kan beschikken over een persoonlijk opleidingsbudget. De Stichting beveelt aan dat werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zorgen voor omstandigheden en faciliteiten die werknemers in staat stellen om hun inzetbaarheid te optimaliseren. In 62 cao's (bijna de helft van de werknemers) staat een afspraak over een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Dit betekent dat veel bedrijven nog werk moeten gaan maken van loopbaanbeleid en het maken een inventarisatie van doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf/de branche/sector. Hier moet naar het idee van de FNV tempo mee worden gemaakt.

#### *Cao-afspraken over scholing voor ouderen*

Scholingsafspraken in cao's gelden in principe voor alle werknemers. Maar in de praktijk zie je dat ouderen minder participeren in scholingsinitiatieven. Uit onderzoek blijkt dat de deelname aan opleiding daalt naarmate men ouder wordt (Bekker et al 2008: 85-86). In een periode van twee jaar (2004-2006) nam gemiddeld

<sup>8</sup> 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008', Den Haag, Ministerie van SZW, directie Uitvoeringsbeleid, juni 2008.

36 procent van de werknemers deel aan een opleiding of cursus ten behoeve van functie of beroep. Maar terwijl 47 resp. 48 procent van de werknemers in de leeftijdsklassen 16-24 en 25-34 jaar aan opleiding of cursus deelneemt, is dat 38, resp. 36, resp. 16 procent in de leeftijdsklassen 35-44, 45-54 en 55-64 jaar. Bovendien blijkt dat de scholingsdeelname lager is naarmate iemand langer in dezelfde functie werkt (Bekker et al 2008: 91). Dit levert een groot risico op voor ervaringsconcentratie en persoonlijke stagnatie (obsoletie).

Het is van belang om te bewaken dat de afspraken in cao's over scholing ook voor ouderen worden uitgevoerd. Als blijkt dat zij op het gebied van scholing een grote achterstand hebben, kan ervoor worden gekozen om extra afspraken te maken voor oudere werknemers.

#### *Effectiviteit van scholing bij ouderen*

Uit diverse onderzoeken blijkt dat scholing ook voor oudere werkenden rendabel is<sup>9</sup>. Oudere werknemers zijn na scholing vaak productiever dan jongere collega's, indien we rekening houden met leerbehoeften en kenmerken die het leerproces bij ouderen beïnvloeden. De tevredenheid, de motivatie en het zelfvertrouwen van ouderen neemt na scholing vaak toe en het ziekteverzuim daalt. Bovendien neemt de inzetbaarheid toe en vertrekken ouderen minder snel via een vervroegd pensioen. Een van de argumenten van werkgevers om oudere werknemers geen scholing aan te bieden, is dat er onvoldoende tijd is om de investering terug te verdienen. Deze stelling kan worden weerlegd: ouderen zijn over het algemeen trouwe werknemers. Zij veranderen niet zo snel van baan als hun jongere collega's. Daardoor is de terugverdientijd toch langer dan bij jongeren

#### *Sluit aan bij de leerbehoefte en leermogelijkheden van ouderen*

De technologie op de werkvloer verandert sneller dan ooit te voren, evenals de manier waarop het werk wordt georganiseerd. Veel ouderen hebben er moeite mee om deze ontwikkelingen bij te houden. Zonder gerichte maatregelen leidt dit tot uitval uit het arbeidsproces. Door aanvullende, op oudere werknemers afgestemde trainingen kunnen we hen in deze ontwikkelingen meenemen. In de praktijk gebeurt dit weinig. Hierdoor lopen zij een grotere kans om het werk niet meer te kunnen bijbenen. Dit leidt tot uitval en ziekte. Ook omdat er onvoldoende aandacht is voor wat mensen nog wel kunnen. Voor veel werknemers betekent dit een minder gewenst eind van hun arbeidscarrière en voor de samenleving een groot verlies aan *human capital*.

Aandacht voor de wijze waarop scholing wordt aangeboden, is van belang. Met scholing voor werknemers worden meestal bedrijfsopleidingen bedoeld bij onderwijs- en scholingsinstituten, de zogenaamde formele scholing. Werknemers kunnen hun kennis en ervaring echter ook bijhouden door scholing op de werkvloer en door kennisvergaring tijdens het werk. Oudere werknemers participeren over het algemeen het best in de laatste twee scholingsvormen. Daarnaast is het van belang om werknemers invloed te laten hebben op de leermethodiek en het leerproces. Vooral voor laagopgeleide werknemers, die niet gewend zijn aan scholing, is het van belang dat de scholing nauw aansluit bij de ervaring op de werkvloer. Bovendien heeft deze groep vaak uit het verleden negatieve ervaring met scholing. Training *on the job* werkt bij deze categorie werknemers het meest effectief.

---

<sup>9</sup> Onderzoek van de OECD (2004, *Improving skills for more and better jobs: does training make a difference?*) waarin wordt geconcludeerd dat het rendement voor scholing van ouderen in mindere mate in de beloning tot uitdrukking komt, maar vooral in een verbeterde arbeidsmarktpositie. Dit laatste wordt bevestigd door een recente internationaal vergelijkende studie van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (Fouarge en Schils, 2008). De conclusie uit deze studie is dat ouderen die meer aan scholing doen langer op de arbeidsmarkt blijven participeren. De kans op uittreding van de groep die scholing heeft gevolgd in het jaar na de scholing is 10 procentpunt lager dan van de groep die geen scholing heeft gevolgd. Het betreft het gemiddelde effect in EU-landen. Voor Nederland wordt een kleiner effect op de participatie van ouderen gevonden. Een andere belangrijke conclusie uit dit onderzoek is dat scholing het meest effectief blijkt voor laagopgeleide oudere werknemers.

### *Maatwerk*

Bij loopbaanbeleid voor oudere werknemers gaat het om een grote variëteit van maatregelen op het terrein van scholing en ontwikkeling, taakaanpassing, werkstructurering en mobiliteit et cetera, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen tussen ouderen. Werknemers kun je stimuleren hieraan deel te nemen door ze ook daadwerkelijk perspectieven te bieden en de inzet te belonen. Daarbij is maatwerk van belang. Maatwerk kun je goed collectief regelen. Bijvoorbeeld door af te spreken dat iedere werknemer recht heeft op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), een persoonlijk ontwikkelingsbudget, loopbaanadvies et cetera.

Essentieel voor het stimuleren van scholing is het voeren van functionerings- en loopbaangesprekken. Goede functioneringsgesprekken met aandacht voor loopbaanplanning vormen zo'n beetje de ruggengraat van een beter personeels- en loopbaanbeleid voor werknemers. Deze gesprekken zijn nodig om wensen en mogelijkheden van de werknemer af te stemmen op de ontwikkelingen van de organisatie.

'Oud' op de arbeidsvloer is een relatief begrip. In sommige functies ben je op je 21<sup>ste</sup> al oud, terwijl je nog minister kunt worden op je 65<sup>ste</sup>. Ook maakt het uit of je op je 15<sup>e</sup>, of 25<sup>ste</sup> begonnen bent met werken of herintreder bent. Ook de aard van het werk speelt een rol.

*Realiseer een loopbaanbeleid met om- en opscholingsmogelijkheden naar een andere functie als werken in de eigen functie niet meer mogelijk is.*

Door iemand tijdig om te scholen naar een functie binnen of buiten het bedrijf, kan uitval wegens gezondheidsklachten worden voorkomen. Dat vraagt om een slagvaardig personeelsbeleid dat zich ten doel stelt om werknemers van alle leeftijden zo lang mogelijk gemotiveerd en inzetbaar te houden. Daarbij dienen afstemming tussen de mogelijkheden en wensen van enerzijds werknemers en anderzijds de organisatie centraal te staan. In relatie tot oudere werknemers komt dit erop neer de toegevoegde waarde van deze medewerkers zo goed mogelijk te benutten en aandacht te hebben voor mogelijke problemen die van invloed kunnen zijn op hun inzetbaarheid. Kortom, een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Dat betekent dat bedrijven werk moet maken van een loopbaanbeleid voor alle werknemers en de doorstroommogelijkheden in het bedrijf en sector in kaart moeten brengen. Scholingsafspraken in cao's moeten verbeterd worden door meer afspraken te maken over employabilityinstrumenten als recht op EVC, loopbaangesprekken en persoonlijke ontwikkelingsbudgetten.

Rouleren van taken of baanverandering kan voorkomen dat mensen vastroesten in hun functie en te maken krijgen met ervaringsconcentratie. Medewerkers die lang hetzelfde werk doen, worden specialisten in hun vak. Zij investeren in de ontwikkeling van noodzakelijke vaardigheden en leren goed te presteren. In principe een gunstige zaak. Als medewerkers echter langer achter elkaar hetzelfde werk verrichten, verliest het specialisatieproces zijn schijnbaar onschuldige karakter. Hun kennis en vaardigheden ontwikkelen zich alleen binnen de nauwe grenzen van hun specifieke baan. Ze gaan meer weten over minder. Hun specialisatie wordt overspecialisatie. Een proces dat ook wel ervaringsconcentratie wordt genoemd. Het risico op ervaringsconcentratie neemt toe als medewerkers ouder worden en leidt ertoe dat mensen minder mobiel en flexibel zijn.

Helaas zien we in de praktijk nog te vaak dat wanneer oudere werknemers moeite hebben met het hoge tempo, alleen maatregelen als werktijdverkorting en het afstoten van taken worden ingezet in plaats van maatregelen gericht op doorstroom en mobiliteit. Taken die werknemers relatief gemakkelijk afgaan, blijven veelal het langst in het pakket. Hierdoor treedt er een versimpeling in het werk op en het risico van ervaringsconcentratie. Nieuwe uitdagingen verdwijnen en gaandeweg ontstaat bij de oudere werknemer het gevoel van 'voor mij hoeft het meer'. Bovendien lopen ze bij reorganisaties het grootste risico om op straat te komen staan.

Nu is de baan-baanmobiliteit van ouderen beperkt. Recente cijfers zijn te vinden in een rapport van de WRR ('Investeren in werkzekerheid', 2007). Van de werknemers van 15 tot 30 jaar wisselden in 2002-2003 31 procent van baan. Voor de groep van 30 tot 55 jaar is dit nog maar 8 procent en voor 55 tot en met 64 jaar slechts 3 procent.

#### *Intersectorale mobiliteit*

Als werken in de sector niet meer mogelijk is, moet je loopbaanmogelijkheden buiten de sector verkennen. Dat vraagt om samenwerkingsafspraken tussen sectoren. Dat komt tot nu toe nog maar moeizaam van de grond. De FNV wil het voortouw nemen om dergelijke afspraken te stimuleren.

Zo kunnen er afspraken worden gemaakt tussen sectoren over scholing en plaatsing van medewerkers. Sectoroverstijgende afspraken tussen fondsen kunnen een mouw passen aan personeelstekorten in de ene en overschotten in de andere sector, vooral in sectoren waar een relatief hoge arbeidsuitval van ouderen voorkomt. Tijdige scholing voor ander werk of voor werk in een andere sector kan helpen voorkomen dat uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid optreedt. Meer onderzoek naar welke drempels er in de weg staan om verandering van werk van de ene naar de andere sector te realiseren, is van groot belang. Ook kunnen sociale partners opdracht geven om onderzoek te laten doen naar de vervangingsvraag in hun sector en de verwachte knelpunten op dit terrein. Zo kan men hierop anticiperen en tussen sectoren afspraken maken over scholing en plaatsing van werknemers.

Om mobiliteit tussen sectoren te stimuleren, zijn de O&O-fondsen, gefinancierd door de sector, ontoereikend. O&O-fondsen worden gefinancierd door de sector zelf en zijn bedoeld om instroom, vakmanschap en scholing in de eigen sector te versterken. Om intersectorale mobiliteit te stimuleren, zijn extra financiële impulsen vanuit de overheid nodig. De FNV pleit voor de sectoroverstijgende middelen. Bijvoorbeeld uit de algemene middelen of opslag van de WW-premie.

#### *Stimuleren van leercultuur bij lager opgeleide en oudere werknemers*

Om vooral scholing onder ouderen en laagopgeleiden te stimuleren, pleit de FNV voor een subsidieregeling waarmee je scholing op de werkvloer kunt stimuleren en een scholingcultuur realiseren. Daartoe pleit de FNV voor onderzoek naar de mogelijkheden van de toepassing van *learning reps*. Het idee hiervoor is afkomstig uit Engeland als gezamenlijk initiatief van de overheid, TUC Regional Office en de bonden. *Learning repetatives* stimuleren, geven advies en zoeken met collega's naar opleidingen. Zij vervullen een functie in een bedrijf en zijn daarnaast in dat bedrijf in werktijd *learning rep*. Zij worden ondersteund met training, coaching en gereedschap door de professionele organisatie Union Learning binnen de TUC. Deze Britse vakcentrale beschikt over een Learning Fund, waarin 15 miljoen pond per jaar van de overheid zit. De Employment Act 2002 erkent de rol van de reps en regelt hun recht op betaald verlof met betrekking tot scholing en deskundigheidsbevordering en wervings- en adviesactiviteiten. In 2007 hebben 180.000 mensen gebruik gemaakt van de *learning services* van de Engelse vakbeweging. Vaak gaat het om allochtonen, vrouwen, mensen met een parttime functie of uitzendwerk en werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bezien we nu de voorstellen van de FNV in samenhang, dan ontstaat een volgend beeld: werknemers hebben straks keuringsscores op belastbaarheid en draagkracht. Maar de keuring kan ook scores opleveren over mogelijkheden die werknemers op termijn zien wat betreft werk en interesses in soorten werk. Met dit eigen profiel in de hand kunnen werknemers de werkgever vragen om de RI&E, waarin specifieke risico's voor oudere werknemers staan vermeld. Deze documenten kunnen vervolgens in samenhang met elkaar worden gezien. Pas wanneer er binnen het bedrijf een goed loopbaanbeleid aanwezig is, komen zaken op zinnolle wijze samen.

#### 4.4.6 Werktijden

##### *Arbeidsduur en werktijden*

Bij werknemers van 45 jaar en ouder bestaat een toenemende behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk, om het langer vol te kunnen houden. Het is dus van belang dat werknemers die langer willen doorwerken tijdig de mogelijkheid wordt geboden om het werk aan te passen. Vaak kan ook een tijdige aanpassing van de arbeidsomstandigheden bijdragen aan het voorkomen van voortijdige uitstroom uit arbeid. Voorts maakt de mogelijkheid om werktijden zelf in te delen langer doorwerken voor veel werknemers aantrekkelijker. Het kunnen doorwerken wordt ook bevorderd door een goede gezondheid.

Afspraken in cao's die voorzien in flexibele werktijden, ontzietmaatregelen voor oudere werknemers, beperking van het aantal achtereenvolgende diensten in ploegdienst en rusttijden daartussen en financiële ondersteuning bevorderen langer doorwerken.

Het kabinet heeft een wetsvoorstel aangekondigd dat voorziet in flexibilisering en vereenvoudiging van werktijden en verlofregelingen.

De FNV bepleit daarnaast een wijziging van de WAA die inhoudt dat als een werknemer met een daartoe strekkend advies van de arboarts vraagt om vermindering van de arbeidsduur, de werkgever zich daar niet tegen kan verzetten. Ook niet met een beroep op ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren vanwege de veiligheid of van roostertechnische aard.

Sprekend over onregelmatige werk- en rusttijden is het van belang te wijzen op de 'Checklist van de Commissie Gelijke behandeling, Regelingen voor oudere werknemers' (2005). Daarin staan tal van maatregelen die hun wetenschappelijk bewezen nut hebben in het voorkomen van uitval van oudere werknemers.

Bijvoorbeeld:

- Na nachtdienst ten minste 2 vrije dagen of liefst 3 dagen, opdat 1 dag wordt besteed aan bijslapen.
- Ouderen kunnen gevolgen van nachtwerk minder goed aan door een ander dag-nachtritme dat slaapverstoringen veroorzaakt<sup>10</sup> (Nauta et al, 2004).
- Avonddiensten zijn ongunstig voor ouderen, evenals de overgang van late naar vroege diensten (Nauta et al, 2004: 34).
- Onregelmatige diensten zijn nadelig voor ouderen, vooral als zij in snel roterendploegdiensten werken<sup>11</sup> (Meijman et al, 1989: 58).
- Rooster van 4x9 uur is ongunstig voor ouderen (Nauta et al, 2004: 34) en diensten van meer dan 8 uur moeten alleen onder bepaalde condities toegestaan worden (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
- Ouderen hebben baat bij kortere of flexibelere werktijden (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
- Ploegdienst is extra belastend voor ouderen, doorgaans al na het 40<sup>ste</sup> levensjaar (van den Boogaard et al, 2005; Nauta et al, 2004: 28; Härmä, 1996; Härmä en Kandolin, 2001; van Limborgh, 1996; Meijman et al, 1989: 61).

<sup>10</sup>Nauta, A., Bruin, M. de en R. Cremer (2004), *De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers*, Hoofddorp: TNO Arbeid

<sup>11</sup>Meijman, T.F., de Vries-Griever, A.H.G. en R. Kampman (1989), *Afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid*, Amsterdam: NIA.

- Na de 40-45 jaar werkt de copingstijl die verkregen is door het opbouwen van ervaring (vooral bij lang dienstverband) onvoldoende om de negatieve gevolgen van ploegenwerk op te vangen (Meijman et al, 1989: 61).
- Vroege begintijden ploegendienst zijn gunstig voor ouderen (Härmä en Kandolin, 2001).
- Snel voorwaarts roterende ploegensystemen zijn gunstig voor ouderen (Hakola en Härmä, 2001; Härmä en Kandolin, 2001; Finnish Institute of Occupational Health, website 2005). Meijman et al (1989: 58) beweren dat snel roterende roosters juist nadelig zijn voor ouderen, tenzij er voldoende hersteltijd is bij dienstovergangen en het snel roterende rooster een zekere regelmaat vertoont en voldoet aan de behoefte aan sociale contacten.

De FNV pleit ervoor om in de Arbeidstijdenwet een aparte paragraaf voor oudere werknemers op te nemen, die gebaseerd is op de wetenschappelijke inzichten over de specifieke risico's voor oudere werknemers in de sfeer van arbeidstijden.

#### **4.4.7 Zzp'ers onder het regime van de Arbowet**

Zzp'ers dienen beter beschermd te worden tegen gezondheidsschade. Dat kan onder meer door hen materieel onder het regime van de Arbowet te brengen. In Nederland groeit het aantal zzp'ers zo hard, dat er een tweedeling dreigt in werknemers die wel en werknemers die niet onder de Arbowet vallen. Dit geeft werkgevers de kans zzp'ers in te huren voor zeer gevaarlijke klussen of werk waarbij werkgevers 'de wetgeving even niet kunnen gebruiken'.

Het kan niet zo zijn dat twee werknemers die hetzelfde werk moeten doen, op een verschillende wijze wettelijk beschermd worden. Zo kan het dus niet zijn dat de ene verpleegkundige wel een (te) zware patiënt zou mogen tillen, terwijl de andere verpleegkundige dat niet zou mogen doen.

Ook zzp'ers dienen door de wet beschermd te worden. Het dragen van gezondheidsrisico's is niet enkel een zaak van de zzp'er, maar van de samenleving als geheel. Daarom wil de FNV dat dit probleem wordt opgelost.

#### **4.4.8 Meer veiligheid voor tijdelijke en uitzendkrachten**

Met uitzendkrachten en tijdelijk personeel gebeuren verhoudingsgewijs meer ongelukken op het werk. Deze groepen worden dan ook gerekend tot de risicogroepen. Circa 6 procent van de beroepsbevolking is werkzaam als uitzendkracht. In 2007 was 15 procent van de dodelijke slachtoffers onder werknemers een uitzendkracht. Dit is nagenoeg gelijk aan 2006 en 2005 (resp. 13 en 12 procent), maar beduidend hoger dan in 2004 (6 procent)<sup>12</sup>. In geval van het inlenen van personeel is de inlenende werkgever aansprakelijk wanneer een uitzendkracht betrokken raakt bij een ongeval.

Bij uitval door ziekte of een ongeval krijgen deze groepen werknemers niet altijd dezelfde loondoorbetaling als werknemers in vaste dienst. Extra aandacht is dus van groot belang. De FNV vindt dat deze groepen werknemers als de Arbeidsinspectie controleert standaard dienen te worden gezien in het licht van wettelijke verplichtingen. Hoe is de voorlichting aan uitzendkrachten? Welke afspraken zijn er in het kader van veilig werk gemaakt tussen uit- en inlener? Wanneer afspraken niet voldoen, dient de werkgever daarvoor beboet te worden.

<sup>12</sup>Achtergronden Dodelijke en Ernstige Arbeidsongevallen in 2007 Afgesloten Ongevalsonderzoeken, Arbeidsinspectie Den Haag

#### 4.4.9 Oude en nieuwe verantwoordelijkheden van werkgevers

De werkgever is conform de arbowetgeving de eerstverantwoordelijke die ervoor moet zorgdragen dat de werknemer veilig en gezond het werk kan verrichten. De Arbowet legt vervolgens vele verplichtingen op aan werkgevers. Deze verplichtingen worden hier niet allemaal herhaald. Wel wijzen we er nadrukkelijk op dat bij iedere inspectieronde van de Arbeidsinspectie blijkt dat veel werkgevers deze verplichtingen niet nakomen. Daarom wordt in deze nota een uitdrukkelijk verzoek aan de overheid gedaan om meer inspecties te verrichten en hogere boetes uit te delen. Een goede werkgever heeft hier immers geen last van. In deze nota staan op verschillende plaatsen werkgeversverplichtingen die een nieuw element in zich hebben.

Hieronder zijn deze op een rij gezet.

1. Invoeren van een meldingsplicht voor alle werkgevers van hun actuele RI&E (inclusief plan van aanpak) bij de Arbeidsinspectie. Dit kan digitaal via de website van de Arbeidsinspectie. Voor deze meldingsplicht kan vrijstelling worden verkregen. Dat geldt bijvoorbeeld voor werkgevers die een RI&E (inclusief plan van aanpak) hebben, waarmee de or of de pvt heeft ingestemd. De Arbeidsinspectie kan de aldus verkregen informatie gebruiken voor de opstelling van haar Jaarplan en voor haar inspecties. Op het niet melden, terwijl dat wel verplicht is, staat een boete.
2. Een werkgever mag geen contract met een Arbodienst afsluiten zonder dat hij schriftelijke instemming van ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers kan overleggen.
3. Werkgevers moeten zich veel actiever opstellen om zowel binnen het bedrijf als daarbuiten werk te maken van scholing en loopbaanbeleid.
4. Werkgevers werken op centraal niveau mee aan de totstandkoming van een heldere wetgeving. Gezondheid en veiligheid worden niet beschouwd als administratieve lasten, maar als onderdeel van een gezonde bedrijfsvoering.

Daarnaast wordt lang niet altijd de zogenaamde arbeidshygiënische strategie gevolgd in de bedrijven. Deze strategie is erop gericht een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, waarbij de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening de uitgangspunten vormen. In veel gevallen nemen werkgevers maatregelen die niet voldoen aan deze uitgangspunten.

Onlangs nog protesteerde FNV Bondgenoten over de werkplek van chauffeurs. Marktwerking in het openbaar vervoer en de publieke sector leidt ertoe dat controle en onderhoud van buscabines worden wegbezuinigd. Met als gevolg dat deze werknemers veelal te maken krijgen met werkplekken en omstandigheden die niet meer voldoen aan de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening.

#### 4.4.10 Rol van de vakbonden

De vraag doemt op of de vakbeweging niet te veel naar anderen, zoals overheid en werkgevers kijkt om het werk Nederland veilig en gezond te maken. Het antwoord is een duidelijk 'nee'. De FNV en haar bonden zijn de laatste tientallen jaren voorloper op het gebied van het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

Enkele voorbeelden uit het recente verleden:

- Het zijn de FNV en de bonden geweest die thema's als werkdruk, agressie en geweld aanhangig hebben gemaakt in de samenleving. Bonden hebben er landelijke acties tegen gevoerd en er op alle mogelijke manieren informatie over verspreid, het beleid in Den Haag daarbij medebepaald en wetgeving tot stand gebracht.

- Nieuwe risico's: de vakcentrale FNV stak de lont in het kruitvat van risico's omtrent nanodeeltjes. FNV Bondgenoten maakt er serieus zaak van de gevaren van gegaste containers aan de kaak te stellen.
- FNV Bouw zorgde er in samenwerking met de milieubeweging voor dat oplosmiddelen uit verf verdween.
- Er wordt in sectoren en branches keihard gewerkt aan arbocatalogi. Zo zijn er inmiddels al 160 catalogi met de inzet van FNV-bonden gemaakt.
- Als het misgaat, grijpt de FNV ook nog eens in. Het Bureau Beroepsziekten van de FNV doet voor de leden die door ziekte zijn uitgevallen zijn uiterste best om de financiële schade daarvan te verhalen op de verantwoordelijken.

Bovenstaande opsomming is maar een fractie van het totaal aan vakbondsinspanningen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Maar voor zelfgenoegzaamheid is geen plaats. De bonden zullen in de bedrijven, samen met de kaderleden, nog meer moeten doen om werknemers bewust te maken van hun rechten en plichten. Want natuurlijk lopen er werknemers rond die de persoonlijke beschermingsmiddelen niet dragen.

Goede middelen om risico's te beheersen moeten ook worden ingezet op de werkplek. Daar moeten werknemers om kunnen vragen. Maar voordat ze dat kunnen doen, moeten ze wel weten wat goede beschermende maatregelen zijn. Dat betekent een juiste kennisoverdracht. Bonden zullen daar nog harder achteraan moeten gaan. Niet alleen op websites, maar ook in de bedrijven en op de werkvloer zelf.

## 4.5 Een ander type toezicht

### 4.5.1 De overheid gaat streng optreden

In de nieuwe arbostructuur zijn de arbocatalogi van groot belang. Die beschrijven immers de middelen waarmee je binnen een sector risico's kunt aanpakken, zoals de wet voorschrijft. Naarmate de tijd verstrijkt, wordt steeds duidelijker welke sectoren en branches actief zijn en welke niet. Daar waar niks gebeurt, dient de Arbeidsinspectie hard op te treden, vindt de FNV.

### 4.5.2 Het Deense model van inspecteren

Ieder bedrijf wordt een keer in de twee jaar bezocht. De sticker op de deur geeft aan met welk type bedrijf we te maken hebben: groen betekent goed, oranje betekent hercontrole vanwege tekortkoming, rood betekent slecht. Veel meer inspecteurs zullen nodig zijn.

### 4.5.3 Boetes fors verhogen

De FNV dringt erop aan alsnog invulling gegeven aan het SER-advies Evaluatie Arbowet waarin het volgende staat:

*'Voor wat betreft de hoogte van een op te leggen boete in geval van overtreding van een publiek voorschrift, is de Raad van oordeel dat deze zodanig dient te zijn dat deze opweegt tegen het eventuele met de overtreding verkregen economische voordeel.'*

Flinke boetes zorgen ervoor dat werkgevers zich anders gaan gedragen. Die boetes moeten dan wel een afschrikwekkende werking hebben. Want lage boetes en weinig arbeidsinspecteurs maken de huidige Arbowet tot wat hij is: een wet met te weinig zeggingskracht. Werkgevers die zich aan de spelregels houden, hebben niets te duchten.



Het opleggen van boetes door de Arbeidsinspectie leidt tot te veel administratieve rompslomp voor arbeidsinspecteurs. Er moet ook in personele zin een betere scheiding komen tussen handhavende en administratieve taken van de Arbeidsinspectie, waardoor meer kan worden gehandhaafd.

#### **4.5.4 Verplichten melden van de RI&E (inclusief plan van aanpak)**

Dit voorstel is hard nodig, omdat te veel bedrijven nog helemaal geen RI&E hebben. In het midden- en kleinbedrijf heeft slechts de helft van de bedrijven er een. Maar het is wel de spil van arbobeleid in bedrijven. Daarom is het zaak dat ieder bedrijf deze wettelijke verplichting nakomt. Tot op heden lukt dit maar niet en zien we jaar na jaar dat de onwilligen blijven ontsnappen. Dat is niet fair ten opzichte van de werknemers en niet eerlijk ten opzichte van de concurrent die het wel netjes doet. De FNV vindt dat het lang genoeg geduurd heeft en eist een stevige maatregel.

Een en ander is tegenwoordig dankzij internet vrij gemakkelijk te realiseren. Veel branches hebben een branche RI&E document dat je op de pc kunt invullen, uitprinten en digitaal verzenden naar de Arbeidsinspectie. Op deze wijze krijgen we in Nederland ook veel beter zicht op wat bedrijven nu echt doen om problemen op te lossen. Bovendien, als een bedrijf gewoon doet wat gedaan moet worden, verandert er helemaal niks: geen extra lasten en geen extra administratie.

#### **4.5.5 De Arbeidsinspectie neemt weer medisch inspecteurs in dienst**

Deze inspecteurs gaan na het melden van een beroepsziekte door de arbeidsgeneeskundige het bedrijf grondig inspecteren op ziekmakende factoren. Preventie ter voorkoming van beroepsziekten moet een veel belangrijkere plaats krijgen dan nu het geval is. In Nederland lopen zo'n 20.000 werknemers jaarlijks een beroepsgerelateerde aandoening op. Onacceptabel veel, vindt de FNV.

Wat is de praktijk van dit moment? Een werknemer met een beroepsziekte valt uit het arbeidsproces. Veelal wordt de beroepsziekte niet gemeld door de arbeidsgeneeskundige. In het beste geval kan de werknemer via een re-integratietraject terugkeren naar werk. Wanneer hij/zij ander werk gaat doen, blijft de risicovolle werkplek vaak gewoon bestaan: een andere, nieuwe werknemer mag het gaan proberen.

Beter is het wanneer de arbeidsgeneeskundigen beroepsziekten echt gaan registreren. Pas dan kan en wordt deze wettelijke verplichting ook daadwerkelijk ingevuld. Vervolgens zou er een verplichte werkplekanalyse door een medisch adviseur van de Arbeidsinspectie moeten volgen. Deze krijgt de bevoegdheid de werkgever dwingend maatregelen op te leggen om zodoende de ziekmakende werkplek op te heffen. Voordeel is dat de ziekmakende factoren verdwijnen op alle werkplekken waar hetzelfde werk wordt gedaan.

In het arbobeleid van een onderneming hebben deskundigen, waaronder de arbeidsgeneeskundige, een belangrijke rol te vervullen. Een arboprofessional die zijn eigen professionele onafhankelijkheid schendt, zou wat de FNV betreft moeten worden gesanctioneerd. Dat kan door middel van tuchtrecht, maar ook door het professioneel onafhankelijk handelen expliciet onderdeel te maken van het certificaat van vakbekwaamheid. Schending van die onafhankelijkheid kan leiden tot intrekking van dat certificaat. Overigens moet ook het verwijtbaar niet vermelden van serieuze risico's, die voortvloeit uit onkunde van de arboprofessional, op deze wijze worden aangepakt.

# 5. En dan nog dit

---

## 5.1 Arbeidsgerelateerd verzuim: de stand van het land, facts and figures

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is werknemers gevraagd of hun laatste verzuimperiode naar hun eigen oordeel veroorzaakt werd door het werk<sup>13</sup>. Bijna een kwart van de werknemers meent dat het verzuim geheel of gedeeltelijk het gevolg was van het werk. Voor langdurig verzuim (meer dan 13 weken) ligt dit percentage veel hoger: op 51. Vooral langdurige psychische klachten (80 procent), conflicten op het werk (71 procent), rugklachten (63 procent) en klachten aan nek, schouders, polsen, armen en handen (61 procent) vinden volgens werknemers vaak hun oorzaak in het werk. Gemiddeld ligt het percentage langdurig verzuim, zoals door werknemers gerapporteerd in het NEA, op 4. In acht beroepsgroepen, veelal met inspannende, emotioneel belastende of zwaar lichamelijke arbeid, ligt dit percentage veel hoger.

Buschauffeurs, treinbestuurders, bejaardenverzorgsters, kinderverzorgsters, gezinshulpen en thuiszorgmedewerkers bijvoorbeeld werken in dergelijke hoogverzuimberoepen. Dat geldt ook voor bollenkwekers en boomkwekers, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden, politiepersoneel, brandweer en bewakers. Bezien is of dit verzuim te maken heeft met ervaren arbeidsrisico's. Zo meldt bus- en treinpersoneel meer psychische (tijdsdruk en gebrek aan regelmogelijkheden), sociale (emotioneel belastend werk en agressief gedrag van passagiers) en omgevingsrisico's (lawaai, gevaarlijk werk). Intramuraal werkende verpleegkundigen en ziekenverzorgenden scoren ook hoger dan gemiddeld op deze risico's. Zij melden daarbij ook vaker lichamelijke risico's (zwaar werk, houdingsbelasting).

Uit nadere analyses blijkt dat het gemiddeld hogere langdurig verzuim van deze beroepsgroepen niet terug te voeren is op persoons-, baan- of bedrijfskenmerken, maar voor een deel verklaard wordt door blootstelling aan arbeidsrisico<sup>14</sup>.

Uit analyses van de relatie tussen een aantal arbeidsrisico's en enkele effectmaten, zoals burn-out, rsi-klachten en verzuimpercentage, blijkt bijvoorbeeld dat hogere tijdsdruk en hogere taakeisen sterk gerelateerd zijn aan burn-out en in mindere mate aan rsi-klachten. Dit geldt ook voor emotioneel zwaar werk. Een conflict met de leidinggevende of met de werkgever en intimidatie of pesten door de leidinggevende of door collega's zijn allemaal gerelateerd aan burn-out, rsi-klachten en verzuim. Omgekeerd is sociale steun van collega's en leidinggevendenden verbonden met minder burn-out en een als goed ervaren gezondheid<sup>15</sup>. Overigens zijn dit relaties die gelden voor de gehele werknemerspopulatie. In deelgroepen kunnen heel andere relaties gelden.

Recent wees de FNV op nog een andere vorm van arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten. FNV Bondgenoten publiceerde begin 2009 'Ziek door onzekerheid', een onderzoek naar het effect van reorganisaties op de gezondheid van medewerkers<sup>16</sup>. Op grond daarvan wordt aanbevolen om meer aandacht te besteden aan gezondheidseffecten van reorganisaties. Uit het onderzoek, uitgevoerd in de zomer en het najaar van 2008 onder 500 werknemers, kwam naar voren dat ruim 40 procent van degenen die de afgelopen twee jaar een reorganisatieproces hebben meegemaakt, als gevolg daarvan gezondheidsklachten heeft. De belangrijkste klachten betreffen stress (24 procent), vermoeidheid (20 procent) en slapeloosheid (13 procent).

---

<sup>13</sup>TNO Kwaliteit van Leven (2008) *Arbobalans 2007/2008*, pp. 67 –

<sup>14</sup>TNO Kwaliteit van Leven (2008) *Arbobalans 2007/2008*, pp. 69-71

<sup>15</sup>Idem, pp. 82-84

<sup>16</sup>Warning, J. (2009) *Ziek door onzekerheid een verslag van een onderzoek door FNV Bondgenoten*, Utrecht, februari 2009

Volgens het onderzoek leidt vooral de factor onzekerheid tot deze gezondheidsklachten. Voor het overgrote deel van de werknemers hadden de ervaren veranderingen te maken met het werk: andere taken, leidinggevendens, functievereisten, collega's, arbeidsomstandigheden, werkwijzen, klanten, werktijden, arbeidsvoorwaarden of ontslag. De meest genoemde veranderingen zijn: 'er worden hogere eisen gesteld' en 'ik heb een andere leidinggevende'. Bij slechts een vijfde van de werknemers is het werk in de laatste twee jaar in het geheel niet veranderd.

Slechts de helft van de geënquêteerde werknemers had informatie gekregen over de redenen voor veranderingen. De genoemde gezondheidsklachten kunnen effect hebben op het functioneren in het werk. Zo kunnen irritaties en concentratieproblemen fouten of ongelukken op het werk veroorzaken. Bij reorganisaties doet zich ook nog een ander effect op de gezondheid voor. Werknemers durven zich in een periode van onzekerheid over hun positie minder snel ziek te melden. Daardoor kan de gezondheid verslechteren. Ook blijkt dat veranderingen op het werk bij werknemers met een slechte arbeidsmarktpositie eerder tot gezondheidsklachten leiden. Meer invloed van werknemers op veranderingen leidt volgens het onderzoek tot minder gezondheidsklachten.

### 5.1.1 Agressie en geweld

De minister van Sociale Zaken meldt in zijn reactie aan de Tweede Kamer naar aanleiding van de Arbobalans 2007/2008<sup>17</sup> dat in Nederland in vergelijking met andere Europese landen werknemers in hun werk meer lichamelijk geweld (vooral in de gezondheids- en welzijnzorg) en meer discriminatie (vooral overheid en onderwijs) ervaren. Daarom zijn agressie en geweld ook een belangrijk aandachtspunt binnen het eerdergenoemde programma Participatie en Gezondheid.

Het Coronel Instituut werd gevraagd wat bekend is over de arbeidsgerelateerde risicofactoren voor agressie en geweld, pesten en intimidatie op de werkvloer. En wat de relatief hoge prevalentie ervan in Nederland verklaart. Op de laatstgenoemde vraag moeten de onderzoekers het antwoord schuldig blijven: het is onduidelijk waarom werkgerelateerde agressie (vooral door derden, zoals klanten, leerlingen en patiënten) in Nederland zoveel vaker wordt gemeld. Internationale vergelijkingen zijn tot op zekere hoogte discutabel, omdat het gaat om een subjectieve beleving van betrokkenen en omdat verschillende meetmethoden worden gebruikt.

Uit Nederlands onderzoek (2005) blijkt dat werknemers die te maken hebben met agressie en intimidatie door derden zich vaker langer dan vier weken ziek melden. En ook vaker een poosje minder presteren dan werknemers zonder die ervaring. Dat geldt in nog sterkere mate voor werknemers die agressie of intimidatie door collega's ervaren<sup>18</sup>.

Het zijn vooral werknemers in de publieke sector, de gezondheidszorg en het gevangeniswezen die hiermee te maken krijgen en beroepsgroepen die mobiel zijn (politie, taxichauffeurs).

Overige arbeidsgerelateerde factoren die deze ervaringen veroorzaken zijn weinig waardering, hoge emotionele en/of fysieke taakeisen, onregelmatige werktijden, overwerk en baanonzekerheid. Daarnaast spelen persoonlijke factoren een rol: vrouwen, jongeren, onervaren krachten en etnische minderheden hebben er meer last van.

<sup>17</sup> Ministerie van SZW (2008) *Verzamelbrief Arbobalans en enige arbo-onderwerpen* Brief aan de Tweede Kamer d.d. 24 november 2008 met kenmerk ARBO/KON/2008/32742; Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 25883 nr. 137.

<sup>18</sup> Van de werknemers die agressie of intimidatie door 'derden' ervaren, verzuimt bijna 2 procent langer dan 4 weken. Van de werknemers die met agressie en geweld door collega's, was dit percentage hoger, namelijk 3. Zie: Coronel Instituut; AMC (2008) *De invloed van arbeidsrisico's op gezondheid en participatie*, p. 34.

Het blijkt dat er een enorme winst valt te halen wanneer arbeidsgebonden verzuim wordt aangepakt. Vooral langdurig verzuim komt voort uit slechte arbeidsomstandigheden. Reden om nu eindelijk meer grip te krijgen op het thema gezond werken. Deze constatering is ook gedaan in het SER-advies 'Een kwestie van gezond verstand' uit 2009.

## 5.2 Kosten FNV-voorstellen

De kosten van de in deze nota genoemde voorstellen vallen mee, bovendien leveren ze veel maatschappelijke winst op.

Veel voorstellen zijn niet nieuw. Zij worden gewoon slecht ingevuld en/of nageleefd. Om voorbeelden te noemen:

- Meer grenswaarden in de wet is een toezegging die in 2007 is gemaakt. Wanneer hier serieus werk van wordt gemaakt, zal dit leiden tot minder procedures, minder vergadertijd en geeft dit dus een besparing.
- Uitbreiding van de Arbeidsinspectie kan betaald worden met de hogere boetes die bij overtreding kunnen worden geïnd.
- Een goede aanpak van 'grote ziekmakers' zal leiden tot minder verzuim en dus lagere kosten voor het bedrijfsleven.
- Een periodieke keuring voor werknemers kost wel geld, want hier dient een degelijke structuur ter uitvoering te worden aangelegd. Maar tegelijkertijd zullen gezondere, oudere werknemers minder zorgkosten opleveren voor de samenleving.
- Een andere opzet en inzet van de arbeidsgeneeskundige vergt ook ongetwijfeld de nodige investeringen. Maar die worden terugverdiend via – opnieuw – een gezondere populatie werknemers met minder klachten.
- Ook maatschappelijk wordt er winst bereikt. Er wordt door gezonde werknemers geen beroep gedaan op de gezondheidszorg.

## 5.3 Tot slot: herwaardering vakmanschap

We hebben een flink aantal concrete voorstellen gedaan. Maar aan voorstellen alleen heb je weinig. Voorstellen moeten worden uitgevoerd. Door politici, die voorstellen kunnen overnemen en aankaarten. Door de regering, die voorstellen kan omzetten naar wetgeving en beleid. Maar wat misschien het meest belangrijk is, is de motivatie van het management om van een bedrijf een veilig en gezond bedrijf te maken. Mensen werken met meer plezier en gedrevenheid in een bedrijf dat zorgvuldig omgaat met werknemers en ze niet beschouwd als wegwerpartikel, dat je gemakkelijk kunt vervangen na slijtage.

Een omgeving waar je je thuis voelt, waar je iets kunt opbouwen is van enorm groot belang. Een werknemer die terecht klaagt omdat hij last heeft van agressie op het werk, voelt zich gesteund wanneer de leidinggevende het probleem serieus oppakt. Gebeurt er niets, dan verliest de werknemer niet alleen vertrouwen in zijn leidinggevende, maar ook in het bedrijf. Daarom doet de FNV ook een beroep op – en dat klinkt wellicht zwaar – het management in Nederland. Leidinggeven is een vak. Iets dat geleerd moet worden. Wanneer de kwaliteit van de leiding onder de maat is, is dat ook vaak een besmettingsbron voor ongewenste arbeidsomstandigheden.

Management en leidinggevendenden moeten zich meer richten op het vakmanschap van de werknemers. Werk bepaalt voor een belangrijk deel de identiteit van mensen. Daarbij gaat het niet alleen om het hebben van werk, maar ook om de inhoud ervan. Gevraagd naar de meest positieve aspecten van hun werk, noemen

werknemers in een onderzoek van de FNV (april 2009) allereerst de inhoud. Werknemers hechten eraan hun werk goed te kunnen doen, met inzet van hun vakmanschap. Zij ontleen hieraan waarde. Ze vragen op waarde geschat en gewaardeerd te worden. In hun arbeidsorganisatie, in de maatschappij en qua beloning. Zo houden zij hart voor hun werk en voor de organisatie waarin zij werken.

Zo houden werkgevers gemotiveerde werknemers en kunnen zij ieders talenten benutten en innovatie gestalte geven.

Vakmanschap vraagt om een arbeidsorganisatie waarin werknemers ruimte krijgen om hun werk met hun kennis van zaken te verrichten en in te richten. Samen met collega's en afgestemd op de wensen van hun klanten en de doelstellingen van het bedrijf of de instelling.

Kenmerken van zo'n moderne arbeidsorganisatie zijn een platte structuur, decentralisatie van bevoegdheden, brede en complexe taken, teamwork, ontwikkeling van vakmanschap en diversiteit. Maar ook mogelijkheden om bij dreigend verlies van werk een ander vak te leren. Te veel werknemers worden echter geconfronteerd met standaardisering van werkzaamheden. Maar ook met een hiërarchische organisatie, centralisatie van bevoegdheden, een toename van controle en bureaucratie en weinig zeggenschap over hun verdere ontwikkelingsmogelijkheden.

Volwaardige functies en arbeidsvoorwaarden, *decent work*, daar gaat het om.

De FNV zet zich in voor optimale arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor werknemers die te maken hebben met uitholling van hun vakmanschap. De FNV-campagne 'Gewoon goed werk' is gericht op beperking van het aantal flexbanen, minder kleine deeltijdbanen, gelijk loon voor gelijk werk en dezelfde arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers en werknemers met een vast contract, zoals scholingsrechten.

Overigens is de FNV er wel voorstander van smalle functies te bieden aan mensen die beperkt zijn in hun kunnen, omdat dit een goede manier is hun arbeidsparticipatie te bevorderen.

# Bijlage 1

---

## Feit

Wat stelde het Ministerie van Financiën in Europa eigenlijk voor?

### **PROPOSALS TO REDUCE ADMINISTRATIVE BURDENS SUBMITTED BY THE DUTCH GOVERNMENT (MINISTRY OF FINANCE) – MARCH 2009 – OBSERVATIONS DG EMPL / F4**

*The document drafted by the Ministry of Finance of the Netherlands contains several proposals that concern the area of working environment / employment relations (see point 14 of the document). DG EMPL has formulated a number of observations below on each point raised.*

#### **1. Reduction Proposal related to the Framework Directive 89/391/EEC**

*DG EMPL has the following observations on this Dutch proposal:*

- *Even though the aim of the Dutch proposal is formulated in rather general terms, it seems that it envisages two aspects: on the one hand, to create more flexibility for the Member States in the Framework Directive and, on the other hand, to abolish the obligation for companies with up to 10 workers to document the risk assessment.*
- *As to the flexibility aspect, this is formulated in such general terms that it is impossible for DG EMPL to provide specific comments. DG EMPL would nevertheless like to stress that the Framework Directive provides for minimum requirements in the field of health and safety at work, while the detailed implementing arrangements are left to the Member States. In addition, for some issues, the Directive explicitly refers to the competence of Member States to adopt rules (see for example Article 5(4) on employers' responsibility, Article 7(8) on protective and preventive services, Article 9(2) on the risk assessment, etc.). In addition, in some cases the Directive provides already a certain margin of flexibility to Member States, which can take into account the size, risks and sector. For example, as regards the documentation of the risk assessment, the Directive leaves it to the Member States "to define, in the light of the nature of the activities and size of the undertakings, the obligations to be met (...)" (Article 9(2) of the Directive, emphasis added).*
- *As regards the reference in the Dutch document to the case law of the Court of Justice, DG EMPL is of the opinion that the Court judgements have interpreted certain notions of the Framework Directive without limiting the flexibility of the Member States to implement the Directive. The Court has generally based its rulings on the main aim of the Directive that is to encourage improvements in the safety and health of workers. For example, both the ruling related to the order of precedence with regard to the organisation of activities related to protection against and prevention of occupational risks within the undertaking (case C-441/01) and the one related to the obligation of a documented risk assessment (case C-5/00), mainly refer to the wording of the Directive.*
- *As regards the obligation to document the risk assessment, the document from the Dutch Ministry of Finance seems to suggest that it is due to a "very strict interpretation" of the provisions of the Directive on the risk assessment that it has become impossible for Member States to exempt certain types of companies from this documentation obligation. DG EMPL cannot agree with this reasoning. The obligation for all companies, without exceptions, to document the risk assessment follows clearly from Article 9(2) of the Directive, which explicitly refers to a "document". This was confirmed by the Court of Justice in case C-5/00.*

DG EMPL would like to stress that the Directive leaves it to the Member States “to define, in the light of the nature of the activities and size of the undertakings, the obligations to be met (...)” (Article 9(2) of the Directive, emphasis added). The Member States can therefore vary the contents of the obligations according to the size of the undertaking, but there must always be a document. It should be noted that most accidents occur in small companies and that there are many small companies in the EU in high risks sectors such as construction and mining. In addition, it should be stressed that a relatively low hazard site, poorly managed, can entail greater risk to workers or the public than a higher hazard site where proper and adequate risk control measures are in general in place.

- As regards the proposal to exempt companies with up to 10 workers from the obligation to document the risk assessment, DG EMPL wishes to underline that 80 percent of all EU companies are micro companies with less than 10 employees. Overall, 99 percent of all companies in the EU are SMEs. It would be clearly unacceptable to exclude most companies from the basic health and safety obligations of the directives concerned if SMEs account for the major part of occupational accidents. This would discriminate workers according to the size of the company.

In addition, the major advantages of this documentation requirement should be highlighted. Indeed, a document is the only way of allowing access to the information to workers, workers’ representatives and workers with specific health and safety functions, to enforcement authorities (the labour inspection will for example not be able to follow / reconstruct the safety and health policy of the company), etc. DG EMPL strongly opposes to exempt such companies from the documentation obligation. If written documentation would not be necessary, enterprises may be tempted not to carry out any risk assessment at all. This would jeopardise health and safety of not only the workers, but in many cases also of the general public and the environment, as for example in the case of companies working with dangerous substances such as asbestos or dangerous chemical substances. In fact, the Dutch proposal would even exempt small companies that operate in high-risk sectors in the EU such as construction and mining from the obligation to document the risk assessment. This would not be acceptable in light of the risks involved for workers.

Also, a possible amendment of the Directive would create a need for a “cascade” modification of several provisions of the Framework Directive that make reference to such a document, as well as the other “individual” directives, making such reference. It will compromise the prevention system laid down by the EU legislator in the field of health and safety at work.

The Dutch document mentions that the proposed measure could reduce administrative burdens by € 48 to 73 million for Dutch businesses. In addition, it provides figures about the costs of the risk assessment for small firms. DG EMPL has a number of comments on these figures:

- The source for these figures is not provided;
- The figures apply to “small firms”, but this notion is not defined; one may probably assume that it concerns companies with up to 10 workers (?);
- According to this calculation, the total costs for small Dutch companies in preparing the risk assessment amount to €145 million: this seems an excessively high number in light of recent calculations done in the framework of the ongoing administrative burden reduction exercise at EU level. In that context, the total figures for all companies in the six measured Member States (Bulgaria, Estonia, Malta, Portugal, Romania and Sweden) ranged from € 2.3 million to 55.3 million. The costs for small Dutch companies would be three times as much in comparison.
- No grounds are given for the reduction potential of between 33 and 50 percent.

## **2. Reduction Proposal related to the Safety Signs Directive 92/58/EEC**

DG EMPL has the following observations on this proposal:

- *The Dutch text does not seem to contain any concrete proposal for the reduction of administrative burdens in this respect.*
- *The Dutch document refers to the need to adapt the Directive to international standards. As mentioned in the Commission Communication on the practical application of Directives 92/57 and 92/58 of 6 November 2008<sup>19</sup>, the Commission is aware of this issue of harmonising the Directive with international standards and intends to launch works to examine the issue.*
- *The Dutch text refers on many occasions in relation to this Directive to compliance costs. These are the costs companies incur for the actions that they undertake to comply with the obligations that are directly imposed on them by legislation, rather than administrative costs to fulfil administrative obligations. DG EMPL would like to stress that it is clear that the current exercise is solely aimed at reducing unnecessary administrative burdens on companies. Compliance costs cannot be the aim of the exercise since these are the unavoidable costs for companies to comply with the legislation. It is therefore unclear to DG EMPL why the document from the Dutch Ministry of Finance refers to compliance costs in this context.*

## **3. Reduction Proposal related to the Visual Display Unit Directive 90/270/EEC**

DG EMPL has the following observations on this proposal:

- *As regards the need to adapt the Directive, it can be mentioned that the Directive is currently under revision as part of the Commission's Simplification Rolling Programme 2009.*
- *As regards the need for guidance expressed in the Dutch document, it is clear that this issue will only be able to be addressed once the above-mentioned proposal for revision has been completed by the Commission and the opinion of the EU legislators will have become known during the subsequent legislative procedure. When that procedure is completed, it can be evaluated whether or not there is a need for guidance.*

## **4. Reduction Proposal related to the Construction Site Directive 92/57/EEC**

DG EMPL has the following observations on this proposal:

- *DG EMPL is of the opinion that this proposal is not clearly formulated: is the Dutch proposal to abolish the obligation for a health and safety file altogether or only the obligation for the file to be updated?*
- *DG EMPL does not agree to abolish any of these two requirements. In fact, Directive 92/57 already provides for flexibility regarding the content of the file, which shall be "appropriate to the characteristics of the project". The implementation of this Dutch recommendation would imply that for all construction sites with more than one contractor, a safety file would no longer be required and the workers performing subsequent works would not be aware of the risks they might face. For DG EMPL this would be clearly unacceptable since this would reduce the current level of protection for workers and expose workers during future works to unknown and potentially great risks, which are easily avoidable by drawing up an up-to-date health and safety file, adapted to the characteristics of the project. The updating of the file is an essential part of this process which if omitted may render the file inaccurate and could lead to risks for the workers involved in future works. For example asbestos is frequently present in buildings which would pose a high risk in case of renovation and / or demolition works.*
- *The Commission is developing a non-binding guide to facilitate the practical application of Directive 92/57/EEC to help all the players to meet their obligations effectively, and to clarify certain key concepts in the Directive, including the health and safety file.*

---

<sup>19</sup>Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the practical implementation of Health and Safety at Work Directives 92/57/EEC (temporary and mobile sites) and 92/58/EEC (safety signs at work), COM (2008) 698.



Nederland stelt dus voor de Europese Kaderrichtlijn onder meer voor om de RI&E af te schaffen voor kleine bedrijven met minder dan tien werknemers. Daaronder zijn nota bene ook die bedrijfjes waaraan het veelal zware, vieze, gevaarlijke en onaangename werk wordt uitbesteed, zoals schoonmaakbedrijfjes, verfbedrijfjes, klusbedrijfjes en ga zo maar door. En dat terwijl de RI&E ook door minister Donner wordt gezien als 'de spil in het arbobeleid'!

Volgens Financiën is het documenteren van risico's niet overal nodig. Nederland wil hierin volgens de minister als lidstaat meer vrijheid. De DG Employment, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Europese Commissie, bestrijdt dit. Net als de FNV. Financiën onderbouwt zijn verhaal met cijfers die volstrekt niet hard gemaakt kunnen worden, aldus de DG Employment.

Zorgelijk is eveneens dat Nederland er via Financiën op aandringt dat de Richtlijn 92/57/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen wordt vereenvoudigd. Financiën stelt voor de verplichting om een veiligheids- en gezondheidsplan op te stellen te schrappen in geval van meerdere *contractors* op de bouwplaats.

De DG Employment schrijft als reactie:

*'The implementation of this Dutch recommendation would imply that for all construction sites with more than one contractor, a safety file would no longer be required and the workers performing subsequent works would not be aware of the risks they might face. For DG EMPL this would be clearly unacceptable since this would reduce the current level of protection for workers and expose workers during future works to unknown and potentially great risks, which are easily avoidable by drawing up an up-to-date health and safety file, adapted to the characteristics of the project.'*

Ook de Europese Safety Signs Directive 92/58/EEC (veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk) en de Visual Display Unit Directive 90/270/EEC (beeldschermwerk) moesten het ontgelden en vereenvoudigd worden.

Kortom, de Nederlandse regering is druk doende om beschermende arboreggeving in Europa en dus ook Nederland af te breken. De DG Employment ziet (gelukkig) voorlopig helemaal niets in de Nederlandse dadendrang.

# Samenvatting

---

Deze nota gaat over:

- het verbeteren van veiligheid en gezondheid op het werk, zodat werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen halen en daarvan ook nog kunnen genieten.
- het recht van iedere werkende om zich in het werk te kunnen ontplooiën en ontwikkelen en dat aan het eind van de loopbaan in goede gezondheid af te kunnen sluiten.

Om op een goede en gezonde manier te kunnen werken naar je pensioen is er volgens de FNV het volgende nodig:

1. Invoeren van heldere normen en grenswaarden in de Arbowet. Dat geldt bijvoorbeeld voor handmatig tillen (gebaseerd op de NIOSH-formule). Precisering van de normen op het gebied van langdurig beeldschermwerk en pauzes bij het beeldschermwerk. En invoering van een norm in de Arbowet voor te hoge werkdruk.
2. Invoeren van voorstellen om de invloed van werknemers op de arbeidsduur en de werktijden te vergroten: door wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) en de verlofregelingen.
3. Bepalen van het aantal inspecteurs van de Arbeidsinspectie op basis van meer inspecties naar het Deense model. Ieder bedrijf wordt eenmaal in de twee jaar bezocht. De sticker op de deur geeft aan met welk type bedrijf we te maken hebben: groen betekent goed, oranje betekent hercontrole vanwege tekortkoming en rood betekent slecht. Niet alleen zijn veel meer inspecteurs nodig, maar ook moet de Arbeidsinspectie arbeidsgeneeskundigen in dienst nemen om controles uit te voeren.
4. Forse verhoging van de boetes voor bedrijven die de wet overtreden, zodat alsnog invulling wordt gegeven aan het SER-advies Evaluatie Arbowet. Het opleggen van boetes door de Arbeidsinspectie leidt tot te veel administratieve rompslomp voor Arbeidsinspecteurs. Er moet ook in personele zin een betere scheiding komen tussen handhavende en administratieve taken van de Arbeidsinspectie, waardoor meer kan worden gehandhaafd.
5. Invoeren van een meldingsplicht voor alle werkgevers van hun actuele risico-inventarisatie (RI&E) (inclusief plan van aanpak) bij de Arbeidsinspectie. Dit kan digitaal via de website van de Arbeidsinspectie. Voor deze meldingsplicht kan vrijstelling worden verkregen, bijvoorbeeld voor werkgevers die een inventarisatie (inclusief plan van aanpak) hebben, waarmee de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd. Op het niet melden staat een boete. De Arbeidsinspectie kan de aldus verkregen informatie gebruiken voor de opstelling van haar Jaarplan en voor haar inspecties.
6. Expliciteren van de verplichting om in de risico-inventarisatie een apart gedeelte te wijden aan het bedrijfsbeleid gericht op werknemers boven de 45 jaar. De risico's op uitval moeten worden beschreven, evenals de maatregelen om die te beperken. De Wereld Gezondheidsorganisatie (WHO) heeft 'de oudere werknemer' gedefinieerd als 45 jaar en ouder, omdat die vanaf dat moment een verhoogde kans hebben op een afname van functionele en fysieke capaciteiten. Artikel 5 lid 1. Arbowet zou in lijn met dit voorstel moeten worden gebracht. De RI&E zou ook maatregelen moeten bevatten om de wetenschappelijk aangetoonde extra risico's van het werken in ploegendiensten en op onregelmatige werktijden voor oudere werknemers zo veel mogelijk te beperken.
7. Daar waar het gaat om de eigen verantwoordelijkheid, roept de FNV op om werknemers na hun 45<sup>ste</sup> levensjaar in de gelegenheid te stellen zich periodiek te laten keuren. Daarvoor moet er eerst een goede structuur komen om deze keuringen te laten plaatsvinden.

8. De bedrijfsarts<sup>20</sup> wordt een onafhankelijke 'arbeidsgeneeskundige', waarbij de taken gericht op de patiënt/cliënt vanuit de zorgverzekering worden betaald. Arbodiensten en arbeidsgeneeskundigen (voorheen bedrijfsartsen) met een contract met de werkgever dienen zich vooral bezig te houden met maatregelen gericht op preventie.
9. Er mag geen contract met een arbodienst worden afgesloten zonder dat de schriftelijke instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan worden overlegd.
10. Extra aandacht voor gezondheidsmanagement en bevordering van een gezonde leefstijl op de werkplek.
11. Bedrijven gaan werk maken van scholing en loopbaanbeleid en maken een inventarisatie van doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf en de branche. Op brancheniveau worden loopbaantrajecten ontwikkeld. Samen met de voorstellen onder 7 en 8 dient er, veel eerder dan nu het geval is, werk gemaakt te worden van mogelijkheden en toekomstige beperkingen in het licht van de te volgen loopbaan.
12. O&O-fondsen kunnen een bijdrage leveren aan het financieren van op- en omscholingsmogelijkheden in de sector. Om mobiliteit tussen sectoren te stimuleren zijn de O&O-fondsen ontoereikend. O&O-fondsen worden gefinancierd door de sector zelf en zijn bedoeld om instroom, vakmanschap en scholing in de eigen sector te versterken. Om intersectorale mobiliteit te stimuleren, zijn extra financiële impulsen vanuit de overheid nodig. De FNV pleit voor de sectoroverstijgende middelen voor scholing gericht op mobiliteit tussen sectoren met financiering door de overheid en sociale partners. Bijvoorbeeld uit de algemene middelen of opslag WW-premie.
13. De FNV pleit voor onderzoek naar de mogelijkheden van de toepassing van zogeheten *learning reps* in Nederland. Het idee hiervoor is afkomstig uit Engeland en een gezamenlijk initiatief van de overheid en bonden. *Learning representatives* stimuleren, geven advies en zoeken met collega's naar opleidingen. Zij vervullen een functie in een bedrijf en zijn daarnaast in dat bedrijf in werktijd *learning rep*.
14. Verbetering van de bescherming van zzp'ers tegen gezondheidsschade. Onder meer door zzp'ers materieel onder het regime van de Arbowet te brengen.

De hierbovengenoemde concrete voorstellen worden in de nota zelf onderbouwd. Wat hier nog gezegd dient te worden, is dat wij in Nederland niet in staat zijn om het overgrote deel van de werknemers gezond naar de thans getrokken eindstreep te brengen.

In 2006 was de participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 59 jaar 60,8 procent. Tussen de 60 en 65 jaar is het aandeel werkenden gekrompen tot 22 procent. De participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 65 jaar ligt rond de 46 procent. Meer dan 140.000 gezonde 45-plussers staan langs de kant, zonder baan. Eerst dit probleem oplossen, verdient de voorkeur.

Daar kan een ferme start mee worden gemaakt wanneer de FNV-voorstellen worden ingevuld. Omdat veel van de voorstellen niet nieuw zijn, kan nauwelijks gesproken worden van een grote lastenverzwaring voor bedrijfsleven en overheid. Echt opvallende punten zijn de voorstellen rond de positie van de arbeidsgeneeskundige en de gezondheidscheck voor werknemers van 45 jaar en ouder. Deze voorstellen zullen een investering vergen. Een investering die op de langere termijn wordt terugverdiend in een gezondere *work-force*.

---

<sup>20</sup>De term bedrijfsarts dient volgens de FNV vervangen te worden voor het woord 'arbeidsgeneeskundige'. De term bedrijfsarts geeft de indruk dat deze arts voor het bedrijf werkt en dat geeft bij veel werknemers een verkeerde indruk.

# Bronnen en geraadpleegde literatuur

---

- CBS Levensverwachting bij geboorte 2008, Den Haag
- [www.fnv.nl/helpjezelf/mondiaal/Decent\\_work](http://www.fnv.nl/helpjezelf/mondiaal/Decent_work)
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the practical implementation of Health and Safety at Work Directives 92/57/EEC (temporary and mobile sites) and 92/58/EEC (safety signs at work), COM (2008) 698
- Kösters, L. (2008) Verzorgende beroepen psychisch en fysiek zwaar belastend, in: Sociaaleconomische trends, Den Haag, CBS, 4e kwartaal 2008, p. 27-32
- Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, AOW-nota, p. 19 en 20, [http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35\\_2009\\_3\\_13113.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35_2009_3_13113.pdf)
- RWI, Herintreding van ouderen met vroegpensioen, augustus 2009
- Oudere werknemers en langer doorwerken, TNO 2008
- ‘Help, de bedrijfsarts wordt er ziek van’, W. v Veelen, Arbo, vakblad over arbeidsomstandigheden december 2008, blz. 28
- ‘De bedrijfsarts: dokter en adviseur’, 4 april 2007
- Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2008, Den Haag, Ministerie van SZW, directie Uitvoeringsbeleid, juni 2008
- Finnish Institute of Occupational Health , website 2005
- Nauta, A., Bruin, M. de en R. Cremer (2004), De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers, Hoofddorp: TNO Arbeid
- Meijman, T.F., de Vries-Griever, A.H.G. en R. Kampman (1989), Afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid, Amsterdam: NIA
- TNO Kwaliteit van Leven (2008) Arbobalans 2007/2008, pp. 67 –
- TNO Kwaliteit van Leven (2008) Arbobalans 2007/2008, pp. 69 71, Idem, pp. 82 84
- Warning, J. (2009), ‘Ziek door onzekerheid’, een verslag van een onderzoek door FNV Bondgenoten, Utrecht, februari 2009
- Ministerie van SZW (2008) Verzamelbrief Arbobalans en enige arbo-onderwerpen. Brief aan de Tweede Kamer d.d. 24 november 2008 met kenmerk ARBO/KON/2008/32742; Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 25883nr. 137.
- Coronel Instituut; AMC (2008) ‘De invloed van arbeidsrisico’s op gezondheid en participatie’, p. 34.

