

Bureau Bartels

beleidsadvies | onderzoek

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon: 033-4792020
E-mail: info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl

GEZOND EN VEILIG WERKEN IN CAO'S

**Onderzoek naar de motieven en de
doorwerking naar de werkvloer**

Eindrapport

**Uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Amersfoort, 24 oktober 2014**

VOORWOORD

In opdracht van de directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Bureau Bartels een onderzoek uitgevoerd naar de aandacht voor gezond en veilig werken in cao's, de achterliggende motieven en de doorwerking naar de achterban. Van de uitkomsten van het onderzoek wordt in dit rapport verslag gedaan.

Het onderzoek is uitgevoerd onder begeleiding van de heer P. Venema en de heer R. de Vos van het ministerie. Wij danken hen voor de prettige samenwerking en hun deskundig advies. Daarnaast gaat onze dank uit naar de vertegenwoordigers van cao-partijen die wij voor dit onderzoek hebben geraadpleegd. Tot slot bedanken wij alle werkgevers en vertegenwoordigers van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen die via een schriftelijke of digitale enquête hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend.

Bureau Bartels B.V.
Amersfoort

INHOUD

VOORWOORD

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Verantwoording onderzoek	1
1.3	Leeswijzer	4
2.	AANDACHT VOOR GEZOND EN VEILIG WERKEN IN CAO'S	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Overall bevindingen deskresearch en quick scan	7
2.3	Typologie cao's	9
2.4	Typen afspraken en instrumenten in de cao	11
2.5	Resumé	18
3.	MOTIEVEN EN ERVARINGEN VAN SOCIALE PARTNERS	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Motieven om cao te kiezen als instrument voor afspraken	19
3.3	Specifieke motieven per type cao	24
3.4	Motieven om cao niet te kiezen als instrument voor afspraken	26
3.5	Ervaringen met de afspraken in de cao	29
3.6	(Gewenste) ontwikkelingen	31
3.7	Resumé	37
4.	UITDRAGEN AFSPRAKEN NAAR ACHTERBAN	39
4.1	Inleiding	39
4.2	Wijze uitdragen afspraken naar achterban	39
4.3	Ervaringen en succesfactoren bij bereiken achterban	41
4.4	Resumé	48
5.	BEKENDHEID EN GEBRUIK CAO-AFSPRAKEN	49
5.1	Inleiding	49
5.2	Bekendheid en gebruik branche RI&E en arbocatalogus	49
5.3	Bekendheid en gebruik arbo-cao openbare apotheken	52
5.4	Bekendheid en gebruik in arbo-cao zoetwarenindustrie	55
5.5	Bekendheid en gebruik in cao particuliere beveiliging	57
5.6	Bekendheid en gebruik in cao kinderopvang	59
5.7	Bekendheid en gebruik in cao bouwnijverheid	61
5.8	Bekendheid en gebruik in cao meubelindustrie	63
5.9	Bekendheid en gebruik in cao grafimedia	64
5.10	Bekendheid en gebruik in cao motorvoertuigen	66
5.11	Resumé	67

6.	ERVAREN EFFECTEN	69
6.1	Inleiding	69
6.2	Ervaren effecten bij de arbo-cao openbare apotheken	69
6.3	Ervaren effecten bij de arbo-cao zoetwarenindustrie	70
6.4	Ervaren effecten bij de cao particuliere beveiliging	71
6.5	Ervaren effecten bij de cao kinderopvang	73
6.6	Ervaren effecten bij de cao bouwnijverheid	75
6.7	Ervaren effecten bij de cao meubelindustrie	77
6.8	Ervaren effecten bij de cao grafimedia	78
6.9	Ervaren effecten bij de cao motorvoertuigenbedrijf	79
6.10	Resumé	80
7.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES	81
7.1	Inleiding	81
7.2	Aandacht voor gezond en veilig werken in cao's	81
7.3	Motieven en ervaringen van sociale partners	82
7.4	Doorwerking cao-afspraken naar de achterban	84
BIJLAGE 1	GERAADPLEEGDE PERSONEN	87

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

In 2012 heeft het kabinet een nieuwe visie op het beleid voor gezond en veilig werken gepresenteerd. Deze visie borduurt in feite voort op de trend die daarvóór al was ingezet, namelijk meer verantwoordelijkheden voor werkgevers en werknemers gekoppeld aan een terughoudende rol van de overheid. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) draagt bij aan de concretisering van deze visie door onder andere **zelfregulering** op het gebied van gezond en veilig werken te bevorderen. Een belangrijk 'instrument' dat voor deze zelfregulering kan worden ingezet is het maken van afspraken over **gezond en veilig werken** via de **cao**.

Sinds enkele jaren onderzoekt de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden-wetgeving (UAW) van het ministerie van SZW de cao-afspraken die sociale partners maken op het gebied van preventie en ziekteverzuim. In het onderzoek 'Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2012' zijn in totaal 114 cao's onder de loep genomen. Van deze cao's is in kaart gebracht in hoeverre zij dergelijke afspraken bevatten en om welke typen afspraken het dan gaat. Dit onderzoek geeft echter geen inzicht in de achtergronden en **motieven** van sociale partners om bepaalde afspraken over preventie en ziekteverzuim al dan niet in hun cao op te nemen. Datzelfde geldt voor de vraag in hoeverre dergelijke afspraken **doorwerken** naar bedrijven en wat (dus) goede voorbeelden van cao-afspraken over gezond en veilig werken zijn.

Om bovenstaande omissies weg te werken, heeft Bureau Bartels in opdracht van de directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van SZW een **verdiepend onderzoek** uitgevoerd. Met dit onderzoek werd beoogd om inzicht te verkrijgen in motieven van sociale partners om al dan niet afspraken over gezond en veilig werken in hun cao op te nemen en in de doorwerking van dergelijke cao-maatregelen naar de achterban, dus de bedrijven en instellingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Centraal in dit onderzoek staan de bovenwettelijke maatregelen, dus de maatregelen die sociale partners zelf genomen hebben. Deze maatregelen zijn immers een uiting van zelfregulering.

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode december 2013 tot oktober 2014. In dit rapport wordt verslag gedaan van de bevindingen die met het onderzoek zijn verkregen.

1.2 Verantwoording onderzoek

In deze paragraaf gaan we achtereenvolgens in op de aanpak van het verdiepende onderzoek en de respons die in de verschillende onderdelen is gerealiseerd.

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, vloeit dit onderzoek voort uit een inventariserend onderzoek zoals dat al enkele jaren wordt uitgevoerd door de directie UAW van het ministerie van SZW. In dit UAW-onderzoek worden cao's gescreend op maatregelen die betrekking hebben op (aspecten van) gezond en veilig werken. Daarbij wordt dan onderscheid gemaakt naar maatregelen op het gebied van preventie,

maatregelen op het gebied van ziekteverzuim en algemene maatregelen die betrekking kunnen hebben op zowel preventie als ziekteverzuim. Als ‘vertrekpunt’ van ons onderzoek konden we beschikken over de **gegevens** die de **directie UAW** heeft verzameld voor het onderzoek ‘Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2012’.

Als eerste stap hebben we uit de 114 cao’s in het UAW-onderzoek een nadere **selectie** gemaakt. Het doel was namelijk om via een aantal stappen te komen tot een selectie van circa 20 cao’s die in aanmerking zouden komen voor een verdere verdieping. Als eerste deelstap hebben we de **UAW-gegevens** zoals die waren vastgelegd in digitale of schriftelijke documenten **bestudeerd**. Aan de hand van deze gegevens zijn we tot een **eerste ‘indikking’ tot 73 cao’s** gekomen. Bij de eerste selectieslag is rekening gehouden met een spreiding naar onder meer sector, type cao (bedrijfstak-cao, ondernemings-cao) en mate waarin maatregelen over gezond en veilig werken zijn opgenomen (veel, gemiddeld of weinig).

Van deze 73 cao’s hebben we de gegevens die in papieren dossiers van het UAW-onderzoek waren vastgelegd, verwerkt in één digitaal overzicht. In dit overzicht is voor elk van de cao’s vastgelegd hoe vaak een type maatregel/bepaling ‘gescoord’ is door UAW en in welke cao-artikelen deze maatregelen zijn opgenomen. Vervolgens zijn alle cao-artikelen erbij gezocht om deze in de contacten met vertegenwoordigers van de cao-partijen aan de orde te kunnen stellen. Op grond hiervan heeft een **tweede ‘indikking’ tot 46 cao’s** plaatsvonden. Uit de nadere analyse bleek namelijk dat bij een deel van de cao’s het aantal relevante maatregelen op het gebied van ziekteverzuim en preventie te beperkt te zijn om nader te toetsen bij de sociale partners (of hun achterban). Onder ‘relevante maatregelen’ verstaan we in dit geval bovenwettelijke maatregelen waartoe sociale partners vanuit de gedachte van ‘zelfregulering’ hebben besloten, en die ook voldoende ‘concreet’ zijn om door de achterban te worden herkend. Dit vanwege het feit dat in het onderzoek ook de doorwerking naar de achterban vastgesteld diende te worden.

Vervolgens zijn voor de 46 cao’s die na de voorgaande stappen resteerden **quick scans** uitgevoerd onder de **secretarissen van de cao-tafels**. Het doel hiervan was in de eerste plaats om inzicht te krijgen in hoe invulling is gegeven aan de betreffende maatregelen en in hoeverre diffusie- en ondersteuningsmethoden zijn ingezet om afspraken geïmplementeerd te krijgen. In de tweede plaats zijn de quick scans gebruikt om na te gaan hoe zinvol en praktisch haalbaar het bij elk van de cao’s is om de doorwerking van de cao-maatregelen naar de achterban vast te stellen. Ook is in de derde plaats getoetst in hoeverre er bereidheid bestond om mee te werken aan de vervolgfase. In totaal zijn 43 van dergelijke quick scans onder cao-secretarissen uitgevoerd (drie secretarissen konden ondanks vele pogingen niet worden bereikt). In verreweg de meeste gevallen heeft een telefonisch interview plaatsgevonden. In een enkel geval was de secretaris te kort in deze functie werkzaam om de vragen telefonisch te beantwoorden. Op hun verzoek zijn de vragen opgestuurd, zodat zij dit intern konden doorzetten naar personen die wel antwoord op de vragen konden geven.

Aan de hand van de inzichten die in de quick scans zijn verkregen, hebben we in nauwe samenspraak met de begeleidingscommissie **20 cao’s geselecteerd** voor de

verdiepende fase. Deze selectie is als volgt tot stand gekomen. Van de 43 cao's waarvan we de secretaris hebben geconsulteerd, bestond in drie gevallen geen bereidheid om medewerking aan het onderzoek te verlenen. In nog eens zes gevallen stonden zo weinig (concrete) maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken in de cao, dat verdere verdieping niet aan orde was. Uit de 34 cao's die toen nog resteerden hebben we vervolgens de 20 cao's geselecteerd. In deze selectie hebben in de eerste plaats de (drie) sectoren meegenomen die over een specifieke arbo-cao beschikken (zie verderop). In de tweede plaats hebben we één ondernemings-cao's geselecteerd¹. Ten slotte hebben we bij de selectie van de overige cao's gekeken naar een spreiding over typen sectoren (commerciële versus niet-commerciële sectoren).

De verdiepende fase heeft ook uit twee deelstappen bestaan. In de eerste plaats zijn **gesprekken** gevoerd met vertegenwoordigers van de **sociale partners** van de geselecteerde cao's. In de meeste gevallen is het gelukt om zowel een vertegenwoordiger vanuit het perspectief van werkgevers als een vertegenwoordiger namens de vakbonden te consulteren. In een enkel geval heeft een verdiepend gesprek plaatsgevonden met een vertegenwoordiger namens beide partijen, bijvoorbeeld de cao-secretaris. Het doel van deze gesprekken was om nader inzicht te verkrijgen in de motieven voor opname in de cao van (bovenwettelijke) maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken. Ook de wijze waarop de maatregelen onder de aandacht zijn gebracht van werkgevers en werknemers en hun beeld over bekendheid en toepassing van de maatregelen, is in deze gesprekken aan de orde gekomen. In totaal hebben we 37 vertegenwoordigers van sociale partners geraadpleegd. Hierbij is gebruik gemaakt van een combinatie van face-to-face gesprekken en telefonische interviews.

In de tweede plaats is de doorwerking van (een selectie van de cao-maatregelen) getoetst door **veldwerk** te verrichten onder **werkgevers en werknemersvertegenwoordigers** van een deel van de 20 sectoren. Bij de volgende acht sectoren is veldwerk verricht (zie tabel 1.1). Bij vijf van de sectoren konden we via de sociale partners een steekproef trekken onder **werkgevers** die onder de werkingssfeer van de betreffende cao vielen. Voor drie sectoren hebben we zelf een steekproef uit bestanden van een gespecialiseerde adressenleverancier (namelijk Cedris) getrokken. Onder de 'getrokken' werkgevers zijn schriftelijke of digitale enquêtes uitgezet, waarbij is aangesloten bij de mogelijkheden of de voorkeur van de sociale partners. In de onderstaande tabel is voor elk van de sectoren weergegeven hoeveel werkgevers zijn benaderd, op welke wijze zij in het onderzoek zijn betrokken en hoeveel respons dit heeft opgeleverd. Uit tabel 1.1. blijkt dat er, verdeeld over de acht sectoren, in totaal bijna 1.800 werkgevers deelgenomen hebben aan het onderzoek. De totale respons bedraagt 22%. De respons varieert echter tussen de sectoren. Dit betekent dat de resultaten mogelijk niet in alle sectoren representatief zijn voor alle werkgevers. De uitkomsten geven echter wel een duidelijk indicatief beeld van de doorwerking.

¹ Onder de 46 cao's die in deze fase meegenomen zijn, bleken maar vijf ondernemings-cao's te zitten. Hiervan is weer een viertal uitgevallen na de quick scans.

Tabel 1.1 Aanpak en respons verdiepend veldwerk onder werkgevers en OR/PVT

Cao	Methode	Omvang steekproef werkgevers	Respons (absoluut)	Respons (relatief)	Benaderde OR/PVT-leden	Respons OR/PVT (absoluut)
Openbare apotheken	Digitaal	1.774	151	9%	4	1
Zoetwarenindustrie	Digitaal	106	18	17%	4	2
Particuliere beveiliging	Digitaal	344	124	36%	36	13
Kinderopvang	Schriftelijk	468	166	35%	60	16
Bouwnijverheid	Schriftelijk	1.448	463	32%	58	14
Meubelindustrie	Schriftelijk	1.176	246	21%	16	1
Grafimedia	Schriftelijk	1.415	247	17%	29	8
Motorvoertuigenbedrijf	Schriftelijk	1.494	378	25%	n.v.t. ²	n.v.t.
Totaal	-	8.225	1.793	22%	207	57

Uit tabel 1.1 blijkt dat we ook *OR/PVT-leden* geraadpleegd hebben. Voor deze onderzoeksgroep hadden we (via de sectoren) geen beschikking over een steekproefbestand. Vandaar dat getracht is om een geschikte vertegenwoordiger van de OR/PVT via de werkgevers in beeld te krijgen. In de vragenlijst voor de werkgevers is hierover een vraag opgenomen. Zij konden hierbij een naam en de contactgegevens van een OR/PVT-lid van hun organisatie invullen. Vervolgens konden we de aldus aangereikte OR/PVT-leden een (digitale) vragenlijst sturen. Gebleken is dat maar een relatief beperkt deel van de werkgevers gegevens van een OR/PVT-lid hebben aangereikt.

Uiteindelijk heeft de bovenstaande ‘getrapte’ aanpak van het identificeren en benaderen van OR/PVT-leden erin geresulteerd dat 57 OR/PVT-leden in zeven sectoren aan het onderzoek deelgenomen hebben. Dit aantal is in de meeste sectoren te gering om betrouwbare uitkomsten te verkrijgen. Vandaar dat we alleen voor de sectoren waar we meer dan 10 waarnemingen hebben de uitkomsten van de raadpleging van de OR/PVT hebben bekeken en waar zinvol opgenomen in de tekst. In de andere sectoren is de groep van de OR/PVT-leden verder buiten beschouwing gelaten. De consequentie hiervan is dat de uitkomsten van het verdiepende veldwerk bij de achterbannen van de sociale partners voornamelijk gebaseerd zijn op de resultaten van de werkgevers-raadpleging.

1.3 Leeswijzer

De **opbouw van dit rapport** is verder als volgt. In hoofdstuk 2 bespreken we de bevindingen van de deskresearch en de quick scans. Hierbij presenteren we onze algemene beelden over de cao-afspraken rondom gezond en veilig werken alsmede de typologie van cao's en cao-afspraken die we in de rest van het rapport hanteren. De motieven en ervaringen zoals die in de verdiepende fase naar voren zijn gebracht vanuit de 20 bestudeerde cao's staan centraal in hoofdstuk 3. In de hoofdstukken 4 tot en met 6 ‘ontleden’ we de doorwerking naar de werkvloer van de arbeidsorganisaties die onder de

² Het aantal OR/PVT-leden dat via de werkgevers in het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf is doorgegeven was te beperkt om zinvol een raadpleging onder de OR/PVT-leden uit te zetten.

werkingssfeer van de cao's vallen. Daarbij zal allereerst ingegaan worden op de wijze waarop de sociale partners de cao-afspraken uitdragen naar de achterbannen van de cao's (hoofdstuk 4). De mate waarin de cao-afspraken bekend zijn en gebruikt worden door werkgevers behandelen we in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 geven we inzicht in de effecten van de toepassing/het gebruik van de cao-afspraken, zoals die door geraadpleegde werkgevers zijn ervaren. Ten slotte presenteren we in hoofdstuk 7 de samenvattende conclusies.

We merken verder nog op dat we in hoofdstuk 3, 4 en 6 een aantal 'goede praktijk-voorbeelden' hebben opgenomen die voor andere sectoren wellicht als inspiratiebron kunnen worden gebruikt. Deze goede voorbeelden hebben we gedestilleerd uit de gesprekken met de sociale partners van de 20 in de verdiepende fase betrokken sectoren. In hoofdstuk 3 betreft het voorbeelden van sectoren die er al (deels) in zijn geslaagd om gewenste veranderingen door te voeren in de structuur van de cao. In hoofdstuk 4 gaat het om beschrijvingen van (communicatie)methoden en -kanalen die gebruikt (kunnen) worden om kennis en (cao)-afspraken over gezond en veilig werken goed onder de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers en/of zorg te dragen voor een grotere bewustwording omtrent dit thema. In hoofdstuk 6 worden goede voorbeelden gepresenteerd van cao-maatregelen die in de praktijk leiden tot positieve effecten op arbeidsomstandigheden.

2. AANDACHT VOOR GEZOND EN VEILIG WERKEN IN CAO'S

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk brengen we in beeld in hoeverre en hoe de bestudeerde cao's zijn gebruikt voor het maken van (bovenwettelijke) afspraken op het gebied van gezond en veilig werken. Het navolgende is gebaseerd op zowel de deskresearch, de quick scans onder cao-secretarissen als de verdiepende interviews met de sociale partners. In paragraaf 2.2 schetsen we meer algemene bevindingen over de aandacht voor gezond en veilig werken in de cao's die uit de deskresearch en de quick scans zijn verkregen. Alvorens in paragraaf 2.4 de uitkomsten van de interviews met de sociale partners van de 20 cao's te presenteren, zullen we in paragraaf 2.3 een typologie van de cao's uitwerken.

2.2 Overall bevindingen deskresearch en quick scan

Een eerste beeld dat uit de deskresearch en quick scan naar voren komt is dat de ***aandacht voor gezond en veilig werken in cao's heel verschillend is vormgegeven***. Een deel van de cao's kent een groot aantal (verplichtende) afspraken en maatregelen op dit thema. De cao wordt in deze sectoren duidelijk gebruikt als instrument om werkgevers en werknemers te sturen in hun beleid en gedrag rond gezond en veilig werken. In andere cao's is de aandacht voor gezond en veilig werken veel beperkter en zijn er nauwelijks afspraken en maatregelen opgenomen. Daarnaast zijn er sectoren die er bewust voor kiezen om de aandacht voor – en de uitwerking van – het thema gezond en veilig werken grotendeels buiten de cao te houden en te beleggen bij andere paritaire aangestuurde instituten. De cao wordt dan vooral gebruikt om de juiste randvoorwaarden voor deze opzet te creëren. We komen hierop in de volgende paragraaf terug.

Ten tweede valt op dat binnen de onderzochte cao's weliswaar veel ***verschillende typen maatregelen*** op het gebied van gezond en veilig werken zijn opgenomen, maar dat er ook ***enkele 'grote gemene delers'*** zijn. Zo wordt in veel cao's melding gemaakt van of verwezen naar bestaande instrumenten als de branche RI&E en de sectorale arbo-catalogus. Ook ontsie-maatregelen voor oudere werknemers zijn een veel voorkomende cao-maatregel. Vanuit deze maatregelen kunnen oudere werknemers³ niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk, ploegendiensten of nachtdiensten en/of hebben ze recht op extra verlofdagen. Voor de rest gaat het om zeer uiteenlopende typen maatregelen. Dit illustreren we in paragraaf 2.4 nader, wanneer we de afspraken voor de 20 cao's die in de verdiepende fase zijn bestudeerd, nader toelichten.

In het inleidende hoofdstuk is al opgemerkt dat het onderhavige onderzoek een verdieping is van de periodieke UAW-inventarisaties van cao-afspraken rond gezond en veilig werken. Daarbij is ook al opgemerkt dat in het UAW-onderzoek de maatregelen zijn geordend naar een aantal hoofdthema's (preventie, verzuimaanpak en algemene maatregelen die op beide betrekking kunnen hebben). Uit de deskresearch blijkt dat de cao's maar ***in beperkte mate*** worden gebruikt voor het maken van specifieke

³ Waarbij het afhankelijk van de sector het gaat om mensen van 50 of 55 jaar en ouder.

(bovenwettelijke) **afspraken over verzuimaanpak**. De afspraken die hierover wel worden opgenomen, hebben veelal een meer algemeen karakter of hebben betrekking op de procedures die bij ziekmelding gevolgd dienen te worden. Uit de interviews met de sociale partners en secretarissen blijkt dat het thema verzuim vaak bewust buiten de cao wordt gehouden. Als verklaringen worden gegeven dat verzuim meer een werkgevers-aangelegenheid is en dat dit vraagstuk ook zonder stimulering vanuit de cao wordt opgepakt (door werkgevers). Zij hebben immers zelf direct baat bij een goede verzuimaanpak. Een derde reden die in de gesprekken is aangevoerd is dat werkgevers en werknemers over dit thema geen overeenstemming konden bereiken.

Hoewel in het onderzoek is ingezoomd op de cao als instrument voor zelfregulering op het gebied van gezond en veilig werken, troffen we – naast bovenwettelijke maatregelen – in een ruime meerderheid van de cao's **ook wettelijke afspraken** aan. In dat geval worden verplichtingen voor werkgevers en/of werknemers die wettelijk zijn geregeld (bijvoorbeeld in de Arbowet) ook nog in de cao vermeld. Op de redenen hiervoor komen we in hoofdstuk 3 terug.

Uit de quick scan komt verder naar voren dat veel afspraken die rond gezond en veilig werken in cao's zijn opgenomen **er al sinds lange tijd instaan**. In dat geval zijn afspraken in achtereenvolgende cao's blijven staan. De consequentie hiervan is dat motieven waarom de afspraken destijds in een cao zijn opgenomen niet altijd meer te achterhalen zijn. De huidige gesprekspartners waren namelijk destijds nog niet bij de cao-onderhandelingen betrokken. Hieruit kan een indicatie worden verkregen dat de cao-afspraken niet zozeer een direct gevolg zijn van de toegenomen mogelijkheden voor/behoefte aan zelfregulering door sociale partners op dit terrein.

In het verlengde van het bovenstaande blijkt bij een aanzienlijk deel van de 'oude' cao-afspraken volgens de gesprekspartners van de cao-partijen sprake te zijn van zogenaamd **'dor hout'**. De afspraken blijven in de cao staan zonder dat deze nu nog een grote waarde of betekenis hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor de afspraken die inmiddels een wettelijke basis hebben gekregen (bijvoorbeeld in de Arbowet). Het uit de cao halen van deze afspraken (bij het afsluiten van een nieuwe cao) blijkt echter geen eenvoudige opgave voor de sociale partners. Eén van de redenen is dat over deze maatregelen snel overeenstemming is te behalen en daarmee de onderhandelingen niet nog complexer gemaakt worden dan zij al zijn. Vooral de vakbonden zijn vaak terughoudend wat betreft het verwijderen van afspraken uit de cao. Bovendien zou van verwijdering uit de cao een verkeerd signaal uit kunnen gaan in de richting van werkgevers en werknemers in de sector. In hoofdstuk 3 gaan we nader in op de motieven om afspraken al dan niet in een cao opgenomen te houden.

Vanuit verschillende van de onderzochte sectoren wordt de boodschap afgegeven dat de **cao niet (meer) als het meest aangewezen instrument** wordt gezien om tot goede afspraken rond gezond en veilig werken te komen. Eén van de genoemde redenen is dat dat de cao als te statisch wordt ervaren. Tijdens de looptijd van de cao – die dikwijls meerdere jaren beslaat – zijn er niet of nauwelijks mogelijkheden om te anticiperen op nieuwe ontwikkelingen. Het voortdurend aanpassen van normen, richtlijnen en maatregelen aan de (ontwikkelingen in de) stand der techniek is om die reden vaak niet

mogelijk via de cao. Bovendien leert de ervaring dat maatregelen die eenmaal in een cao staan er weer moeilijk uitgehaald worden (zie hierboven). Een ander argument dat door verschillende gesprekspartners is aangevoerd is dat het thema arbeidsomstandigheden/preventie zich niet goed leent voor onderhandelingen aan de cao-tafel. Arbo is volgens deze respondenten geen thema waarover onderhandeld moet worden en compromissen moeten worden gesloten (en zeker niet als dit als 'wisselgeld' wordt ingezet in de onderhandelingen). Via andere 'tafels' kunnen volgens deze gesprekspartners afspraken tussen sociale partners meer gedegen en uitgebreider worden uitgewerkt/ingevuld dan via de cao-tafel.

Ten slotte wordt als argument genoemd dat de cao soms als te dwingend en bevoogdend wordt gezien. Aandacht voor gezond en veilig werken in bedrijven kan volgens verschillende respondenten niet afgedwongen worden door het opleggen van heel specifieke verplichtingen in de cao. Zeker in sectoren met veel grote bedrijven – die zelf de kennis en capaciteit in huis hebben om goed vorm te geven aan arbo- en verzuimbeleid – past het 'dichtreguleren' via de cao niet. Werken aan bewustwording en gedragsverandering in arbeidsorganisaties is volgens verschillende respondenten effectiever. Dit geldt ook voor het bieden van meer vrijheid en verantwoordelijkheid aan werkgevers en werknemers om zelf vorm te geven aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Er zijn daarom volgens deze respondenten andere instrumenten en kanalen beschikbaar die meer geschikt zijn om werkgevers en werknemers op dit punt te stimuleren en te 'sturen'. Ze wijzen daarbij op bijvoorbeeld het uitdragen en implementeren van de arbocatalogus en het bieden van informatie en praktische ondersteuning aan werkgevers en werknemers via paritaire sectorinstituten⁴.

Mede met het oog op het bovenstaande bestaat er bij verschillende sectoren de **behoefte om de huidige vorm van de cao tegen het licht te houden** en te bepalen of en hoe de afspraken rond gezond en veilig werken in de toekomst vorm moeten krijgen in de cao. Dit geldt overigens niet alleen voor het thema gezond en veilig werken, maar past in de bredere discussie die momenteel gaande is over de modernisering van het cao-model. De wens bestaat om de cao minder omvangrijk en daarmee toegankelijker te maken en/of toe te groeien naar een model van meer volwassen arbeidsrelaties waarbij werkgever en werknemers op bedrijfsniveau in goed overleg komen tot invulling van het beleid rond bijvoorbeeld arbo en verzuim.

2.3 Typologie cao's

Hiervoor is al opgemerkt dat we als eerste stap van 73 cao's gegevens uit de UAW-dossiers verwerkt hebben. Op basis van een analyse van deze gegevens zien we dat de aandacht voor gezond en veilig werken op verschillende manieren wordt voorgegeven. Vandaar dat wij zijn gekomen tot een indeling in verschillende typen cao's. In de verdere analyses wordt deze indeling van cao's gebruikt⁵. In het onderstaande lichten we deze **typologie** nader toe.

⁴ Die – zoals we verderop zullen zien – ook als maatregel in een cao kunnen zijn opgenomen.

⁵ Overigens geldt dit ook voor de indeling in type maatregelen: zie hiervoor tabel 2.2.

1. Het eerste type cao betreft de zogenoemde '**arbo-cao's**'. In een aantal sectoren hebben de sociale partners besloten om naast een 'reguliere' cao voor primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden een aparte cao af te sluiten, die zich specifiek richt op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De afspraken die sociale partners over gezond en veilig werken maken worden nadrukkelijk in deze arbo-cao geregeld en vastgelegd.
2. Als tweede type cao onderscheiden we de '**sociaal fonds cao's**'.⁶ Het betreft hier sectoren waarbij de aandacht voor gezond en veilig werken voornamelijk vorm krijgt door het organiseren van randvoorwaarden voor onderzoek, informatievoorziening en praktische ondersteuning. In deze cao wordt geregeld dat (ook op het gebied van gezond en veilig werken) een aparte, paritair ingestelde partij in de vorm van een sociaal fonds verantwoordelijk is voor deze zaken. Via de cao worden dan de financiering en de (gedetailleerde) taakomschrijving geregeld. De nadere uitwerking van de aandacht voor gezond en veilig werken vindt in dat geval niet in de arbeidsvoorwaarden-cao plaats, maar wordt (via de sociaal fonds cao) elders belegd.
3. Bij het derde type cao maken de afspraken en maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken gewoon deel uit van de van de '**reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao**. Naast afspraken over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bevatten deze cao's dus afspraken op het gebied van gezond en veilig werken.
4. De bovengenoemde cao's zijn allemaal bedrijfstak-cao's. Het vierde type cao dat in dit onderzoek is meegenomen is de **concern-cao**. Deze is dus afgesloten voor één specifiek bedrijf/concern. Net als bij het derde type hierboven vormen de afspraken over gezond en veilig werken in de concern-cao onderdeel van het geheel aan afspraken over arbeidsvoorwaarden.

Bij de bovenstaande indeling tekenen we aan dat de scheidslijn tussen de typen cao's – zeker die tussen type 2 en 3 – niet keihard is. Sommige sectoren hebben we geplaatst onder type 3 (reguliere arbeidsvoorwaarden-cao), terwijl deze sectoren ook beschikken over een sociaal fonds. Het verschil is dat in die gevallen het sociaal fonds veel minder nadrukkelijk – dan bij sectoren in type 2 – wordt ingezet als instrument om aan (de uitwerking van) het beleid rond gezond en veilig werken vorm te geven. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als verbetering van arbeidsomstandigheden uitsluitend als één van de taken van het sociaal fonds wordt genoemd. Omgekeerd geldt voor type 2 dat de cao de formele basis vormt voor paritair aangestuurde instituten die zich specifiek richten op gezond en veilig werken. Voorbeelden hiervan zijn het Servicecentrum van de particuliere beveiliging en Stigas voor de glastuinbouw en de landbouwvoertuigen exploiterende ondernemingen.

Daarnaast geldt dat sectoren met een type 1 of type 2 cao soms ook nog aanvullende afspraken over gezond en veilig werken in hun 'reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao hebben opgenomen.

⁶ Er zijn ook sectoren waar niet precies de term sociaal fonds cao wordt gebruikt, maar bijvoorbeeld gesproken wordt van 'fondsen cao'. Voor het gemak gebruiken we in dit rapport alleen de term sociaal fonds cao, ook voor de sectoren waar een wat andere benaming wordt gebruikt.

In tabel 2.1 hebben we de 20 cao's uit de verdiepende fase van het onderzoek ingedeeld volgens de bovenstaande typologie.

Tabel 2.1 Indeling onderzochte cao's naar type

1. Arbo-cao
Openbare apotheken
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf
Zoetwarenindustrie
2. Sociaal fonds cao
Particuliere beveiliging
Goederenvervoer
Glastuinbouw
Landbouwvoertuigen exploiterende ondernemingen (LEO)
Kinderopvang
3. Reguliere cao
Drogisterijbranche
Levensmiddelen groot winkelbedrijf (VGL)
Bouwnijverheid
Verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg, kraam- en jeugdgezondheidszorg (VVT)
Technische groothandel
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf
Grafimedia
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)
Architecten
Horeca
4. Concern-cao
Achmea

Binnen de agrarische en groene sector hebben verschillende deelsectoren (zoals de glastuinbouw en LEO) besloten om hun krachten op het gebied van de sociale regelingen te bundelen. Dit samenwerkingsverband kreeg de naam Colland. De financiering en nadere taakomschrijving van Colland is vastgelegd in de Colland-cao. De glastuinbouw en LEO kennen dus beide dezelfde overkoepelende sociaal fonds cao.

Op verschillende plaatsen in het rapport zal de bovengenoemde indeling gehanteerd worden.

2.4 Typen afspraken en instrumenten in de cao

Zoals hiervoor opgemerkt, hebben we ook een alternatieve indeling in typen cao-afspraken (en instrumenten) op het gebied van gezond en veilig werken ontwikkeld. In deze indeling wordt onderscheid gemaakt in acht verschillende typen (waarbij we overigens voor de volledigheid de wettelijke maatregelen als achtste en laatste type

hebben aangeduid). In tabel 2.2 hebben we weergegeven welke subtypen maatregelen onder elk van de typen vallen en hoe vaak we deze maatregelen aantreffen in de 20 onderzochte cao's uit de verdiepende fase. Daarbij zijn deze cao's geordend naar de vier typen uit de vorige paragraaf.

Tabel 2.2 Type afspraken/maatregelen in de 20 bestudeerde cao's

Type maatregelen/afspraken	Arbo-cao (N=3)	Fonds-cao (N=5)	Reguliere cao (N=11)	Concern-cao (N=1)	Totaal absoluut (N=20)	Totaal relatief (N=20)
1. (Verwijzing naar) instrumenten/producten						
Branche RI&E	3	4	7	-	14	70%
Arbocatalogus	2	4	6	-	12	60%
Protocollen	2	1	3	-	6	30%
Concrete instrumenten (werkdruk-meter, stoffenmanager etc.)	3	1	3	1	8	40%
2. Rechten werkgever en werknemers						
Ontzie-maatregelen oudere medewerkers	3	5	10	1	19	95%
Rechten werknemers op scholing/voorlichting/ ondersteuning	3	2	4	1	10	50%
Rechten werkgever op voorlichting/ ondersteuning	1	1	1	-	3	15%
Vormen van persoonlijke ondersteuning (arbo-adviseur, verzuimsteunpunt)	1	2	4	-	7	35%
3. Plichten werkgevers/werknemers						
Plichten werkgevers	3	3	5	1	12	60%
Plichten werknemers	1	2	2	-	5	25%
4. Afstemming werkgevers/werknemers						
Functioneringsgesprek/jaargesprek	2	1	1	-	4	20%
Overleg werkgever en werknemers	2	1	2	-	5	25%
5. Overige maatregelen						
Overige maatregelen voor werkgevers/-nemers	1	1	2	-	4	20%
6. Op sociale partners gerichte maatregelen						
Algemene afspraken, voornemen tot onderzoek ontwikkelen instrumenten, borgen kennis in opleiding etc.	1	2	4	-	7	35%
7. Maatregelen sociaal fonds cao						
Omschrijving activiteiten/taken vanuit sociaal fonds voor arbo en verzuim	-	5	-	-	5	25%
Financiering van activiteiten	-	5	-	-	5	25%
8. Wettelijke maatregelen						
Wettelijke maatregelen	3	5	8	1	19	85%

Respondenten konden meerdere typen instrumenten noemen. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

1. (Verwijzing naar) instrumenten/producten

In een groot deel van de cao's zijn afspraken opgenomen over concrete instrumenten en producten die gebruikt kunnen of moeten worden om in organisaties vorm te geven aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. De meest genoemde instrumenten zijn de **branche RI&E en de arbocatalogus** voor de betreffende sectoren. In verschillende sectoren concentreert de aandacht voor gezond en veilig werken in de cao zich in deze verwijzing naar de branche RI&E en/of de arbocatalogus. Sociale partners benoemen in de cao het belang om aandacht te besteden aan arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim, maar verwijzen voor de verdere, praktische uitwerking op organisatieniveau naar de branche RI&E en (in het verlengde hiervan) de arbocatalogus. Branche-specifieke kennis en nadere brancheafspraken op deze thema's zijn vaak in de arbocatalogus vastgelegd. Met een verwijzing naar dit document kan volgens de sociale partners worden volstaan.

In twee sectoren wordt niet volstaan met een verwijzing naar de branche RI&E, maar vormt de RI&E een integraal onderdeel van de cao. Zowel in de zoetwarenindustrie als in de kinderopvang is de RI&E namelijk als bijlage in de cao opgenomen. In het schoonmaakbedrijf en glazenwassersbedrijf is sprake van een wat bijzondere, 'omgekeerde' situatie. De arbocatalogus in deze sector wordt gevormd door de maatregelen uit de arbo-cao, de maatregelen die zijn opgenomen in de branche RI&E en een website. De arbocatalogus vormt dus geen onderdeel van de arbo-cao, maar andersom, de arbo-cao maakt onderdeel uit de arbocatalogus.

In enkele sectoren wordt het gebruik van de branche RI&E (zoetwarenindustrie en openbare apotheken) of de arbocatalogus (kinderopvang) verplicht gesteld. In de andere sectoren is het gebruik van deze instrumenten vrijblijvend en wordt het bestaan van de instrumenten uitsluitend genoemd (dus zonder advies of verplichting tot gebruik). In een aantal gevallen wordt het gebruik wel nadrukkelijk aangeraden, zoals het gebruik van de arbocatalogus in de zoetwarenindustrie.

Naast een verwijzing naar de branche RI&E en de arbocatalogus kent 30% van de betrokken cao's **een verwijzing naar één of meerdere protocollen** die betrekking hebben op preventie en het zorgdragen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Veelal wordt bij deze protocollen niet verwezen naar een extern document (zoals bij arbocatalogi) maar zijn ze opgenomen als bijlage in de cao. Protocollen maken dus een integraal onderdeel van de cao uit. In tegenstelling tot de arbocatalogi hebben de protocollen veelal een bindend/verplicht karakter. Aan de eisen in de protocollen moet worden voldaan of de uitgangspunten moeten ten minste in acht worden genomen. Het verplichte karakter van de protocollen is vooral zichtbaar in de sectoren met een arbo-cao. Voorbeelden zijn de protocollen 'ongewenste omgangsvormen', 'agressie en geweld', 'zwangerschap', 'bedrijfshulpverlening' en het 'verzuimprotocol' bij de openbare apotheken. Bij het schoonmaakbedrijf en het glazenwassersbedrijf gaat het om de protocollen 'preventie handeczeem', 'prikaccidenten' en 'werken met gevaarlijke stoffen'. Meer vrijblijvend is het protocol 'introductie van werknemers in het bedrijf' in de reguliere cao voor de meubelindustrie. Daarin wordt aangegeven dat het aanbeveling verdient om tijdens de introductie informatie te verschaffen over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne.

In acht van de 20 onderzochte cao's is een verwijzing opgenomen naar **andere typen concrete instrumenten**. Het gaat daarbij om instrumenten als:

- een werkdrukmeter (openbare apotheken, schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, zoetwarenindustrie);
- een instrument voor het omgaan met gevaarlijke stoffen (openbare apotheken, schoonmaak- en glazenwassersbedrijf);
- een verzuimbenchmark (technische groothandel);
- een overvalpreventieplan (drogisterijen);
- een health check (Achmea);
- een 'centrale' vertrouwenspersoon (bijvoorbeeld in de glastuinbouw).

Net als bij de eerder genoemde instrumenten (arbocatalogus, RI&E en protocollen) worden deze concrete instrumenten opgenomen met als doel om werkgevers en werknemers te wijzen op praktische hulpmiddelen die zij kunnen gebruiken bij de vormgeving of invulling van gezond en veilig werken in de praktijk. In de meeste gevallen wordt in de cao uitsluitend geadviseerd om hiervan gebruik te maken, in enkele gevallen is het gebruik ervan in de cao verplicht gesteld. Dit laatste gaat bijvoorbeeld op voor het werkdruginstrument in de vermelde drie sectoren⁷.

2. Rechten van werknemers en werkgevers

Naast verwijzingen naar instrumenten bevatten cao's in nagenoeg alle gevallen ook afspraken die (bovenwettelijke) rechten van werknemers en werkgevers vastleggen⁸. Veruit het meest voorkomende type afspraak betreft de zogenaamde '**ontzietmaatregelen**' voor **oudere werknemers**. Om de oudere werknemers te ontzien wordt in de cao's opgenomen dat oudere werknemers niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van overwerk, het werken in de avonduren of het werken in ploegendiensten. Bovendien hebben oudere werknemers in verschillende cao's ook het recht op extra verlof of atv-dagen (seniorendagen). Een algemene trend is dat dergelijke ontzietmaatregelen steeds vaker 'ingewisseld' worden door maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te bevorderen.

In ruim een derde van de cao's zijn daarnaast ook afspraken opgenomen **die rechten geven aan de bredere groep van werknemers** (ongeacht leeftijd). Het betreft hier vooral het recht op het (binnen werktijd) volgen van **scholing/training** over arbo-gerelateerde vraagstukken. Voorbeelden daarvan zijn het recht op het volgen van:

- de cursus veilig werken langs de weg (LEO en bouwnijverheid);
- een veiligheidstraining (levensmiddelen grootwinkelbedrijf);
- de cursus veilig en gezond werken (voor medewerkers in de meubelindustrie die niet over een vakdiploma beschikken);
- en de cursus coachend leidinggeven (schoonmaakbranche).

Een ander veelgenoemd recht betreft het recht van werknemers op **informatie, advies en ondersteuning** vanuit de werkgever of bijvoorbeeld vanuit een branche-eigen

⁷ Schoonmaakbranche: verplicht gebruik van het werkdruginstrument bij contractwisselingen met een bedrag van €500.000,- of meer. Openbare apotheken: verplicht toepassen werkdruginstrument wanneer de RI&E daar aanleiding toe geeft.

⁸ Daarbij moet wel worden opgemerkt dat bij de openbare apotheken en de zoetwarenindustrie – sectoren die beiden een arbo-cao kennen – de ontzietmaatregelen niet in deze arbo-cao maar in de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao zijn opgenomen.

'kennisinstituut' op het gebied van arbeidsomstandigheden (zoals Arbouw in de bouwnijverheid en het Servicecentrum in de particuliere beveiliging). Andere vormen van rechten zijn het recht op het laten uitvoeren van een health check (eens in de drie jaar voor de mensen die vallen onder de cao Achmea), het recht op een persoonlijk begeleidingstraject bij gevaar van uitval door werkdruk (voor uitvoerders in de bouwnijverheid) en het recht van de OR/PVT in de grafimedia om een Rooster Risico Profiel Analyse te laten uitvoeren⁹.

In een beperkt aantal cao's is ook specifiek **het recht van werkgevers** op het ontvangen van informatie, advies en ondersteuning vanuit een branche-eigen kennisinstituut als afspraak opgenomen. Het gaat ook hier om de ondersteuning vanuit Arbouw (bouwnijverheid) en het Servicecentrum (particuliere beveiliging).

Daarnaast worden in ruim een derde van de cao's in meer algemene zin de ondersteuningsmogelijkheden genoemd waarop individuele werkgevers en werknemers eventueel een beroep kunnen doen daar waar het gaat om hun specifieke situatie op het gebied van arbo en verzuim. Voorbeelden van dergelijke **persoonlijke ondersteuningsvormen** zijn het verzuimsteunpunt en de mogelijkheid tot een bedrijfsbezoek van een arbo-adviseur.

3. Plichten van werkgevers en werknemers

Naast een vastlegging van de rechten van werknemers en werkgevers op het gebied van arbo, gezondheid en verzuim, bevat een meerderheid van de cao's ook afspraken die werkgevers en – in mindere mate ook – werknemers op dit terrein **(bovenwettelijke) plichten** toekennen. Zo is in meerdere cao's opgenomen dat werkgevers verplicht zijn om (de mogelijkheid tot) scholing/training aan te bieden (zie hiervoor). Verder zagen we al eerder dat werkgevers in bepaalde cao's de plicht hebben om bepaalde instrumenten (werkdrukinstrument, protocollen) in hun organisatie toe te passen.

In enkele sectoren komt het voor dat de cao – naast de bestaande wettelijke eisen omtrent veiligheid – nog aanvullende bovenwettelijke veiligheidseisen oplegt waaraan werkgevers moeten voldoen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de cao voor de drogisterijen en de cao VGL. In de cao drogisterijen is een lijst opgenomen met na te komen veiligheidseisen over geldbehandeling, openen en sluiten, overvallen en winkeldiefstal. De cao VGL kent een monitorlist Agressie en Geweld met punten waaraan in de supermarkten aandacht moet worden besteed om agressie en geweld zo veel mogelijk te voorkomen en/of zo goed mogelijk aan te pakken. Bovendien geldt in deze cao als regel dat bedrijven verplicht zijn een camerasysteem te plaatsen indien in de afgelopen twee jaar tweemaal een overval heeft plaatsgevonden. Ook de cao voor de meubelindustrie gaat verder dan de wet en stelt dat werkgevers gehoorplastieken beschikbaar moeten stellen aan werknemers die blootstaan aan schadelijk geluid, terwijl volgens de wet soms ook voor andere gehoorbescherming (met een minder hoog beschermingsniveau) mag worden gekozen.

⁹ In geval van een aanpassing van de roosters heeft de OR het recht om een dergelijke analyse te laten uitvoeren om te kijken of het nieuwe rooster geen negatief effect heeft op de gezondheid (werkdruk) van medewerkers.

De overige verplichtingen voor werkgevers zijn heel divers. In enkele cao's geldt de verplichting voor de werkgever om een vertrouwenspersoon in te stellen (bijvoorbeeld in de particuliere beveiliging). In andere cao's is precies omschreven aan welke arbeidsrisico's werkgevers in hun arbobeleid aandacht moeten besteden (openbare apotheken¹⁰) of waar ze in ieder geval met hun OR overleg over moeten voeren (VVT-sector¹¹). In de cao voor het schoonmaakbedrijf mogen werkgevers hun werknemers uitsluitend laten werken met stofzuigers en telescopische wassystemen die voldoen aan een aantal bovenwettelijke ergonomische eisen. In de cao van de openbare apotheken wordt gesteld dat werkgevers zelf verplicht zijn tot het volgen van scholing op het gebied van arbeidsomstandigheden.

In een kwart van de cao's zijn ook **aan werknemers** – zij het in beperkte mate – **plichten toegekend** op het gebied van gezond en veilig werken. Het gaat daarbij om de verplichting om geen alcohol te gebruiken tijdens en vlak voor de dienst (particuliere beveiliging en het goederenvervoer), de verplichting om een bepaalde cursus of scholing te hebben gevolgd om te kunnen werken (bouwnijverheid en de meubelindustrie). De cao openbare apotheken vraagt van de werknemers dat zij de werkgevers en hun collega's bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op het gebied van arbeidsomstandigheden.

4. Afstemming werkgever en werknemers

Een vierde type cao-afsprake richt zich op het werken aan afstemming tussen werkgever en werknemer(s). In de eerste plaats gaat het daarbij om de afspraak tot het bieden van een mogelijkheid om **persoonlijke functioneringsgesprekken of jaargesprekken** te houden, waarbij specifiek is aangegeven dat arbeidsomstandigheden in deze gesprekken een onderwerp kan/dient te zijn. Een werknemer moet zo samen met de werkgever de mogelijkheid krijgen om eventuele knelpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden (werkdruk, fysieke belasting et cetera) in een persoonlijk gesprek te bespreken en te kijken welke oplossing voor de individuele medewerker het meest passend is. Deze maatregel is bijvoorbeeld opgenomen in de cao voor de GGZ. Hoewel dit geen specifieke arbo-maatregelen zijn, kan wel degelijk van een raakvlak met gezond en veilig werken worden gesproken.

In de tweede plaats gaat het om afspraken over **overleg tussen werkgever en een (totale) groep van werknemers**. In verschillende cao's wordt (werk)overleg tussen werkgever en werknemers als wenselijk middel aangedragen om zaken rondom gezond en veilig werken in de organisatie bespreekbaar te maken en te zorgen dat op dat punt verbeteringen worden doorgevoerd. De cao LEO stelt dat werkgevers bij aanschaf van nieuw materieel overleg moeten hebben met werknemers over ergonomische aspecten.

5. Overige maatregelen gericht op werkgevers en werknemers

Een aantal cao's kent afspraken die we niet onder de hierboven beschreven typen maatregelen kunnen plaatsen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de cao architecten die een persoonlijk urenbudget toekent aan werknemers. Werknemers kunnen dat budget naar eigen inzicht gebruiken, bijvoorbeeld voor het uitvoeren van een gezondheidscheck. In de

¹⁰ Namelijk aan psychosociale arbeidsbelasting en werkdruk, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld.

¹¹ Ernaar streven om samen met OR aandacht te besteden aan werkdruk en veiligheid.

cao glastuinbouw wordt gesteld dat met instemming van de meerderheid van het personeel besloten kan worden tot het opstellen van een tropenrooster. De cao grafimedia kent de afspraak dat ook werkgevers met meer dan 26 werknemers een lichte toets van de RI&E kunnen laten uitvoeren, indien hun preventiemedewerker de branche-opleiding voor preventiemedewerkers heeft gevolgd. Verder kent het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf naast een arbo-cao ook een reguliere arbeidsvoorwaarden-cao. In deze cao is de verplichting opgenomen tot het volgen van een basisopleiding voor de werknemers zonder passende scholing¹², waarin ook aandacht wordt besteed aan het aanleren van een gezonde en veilige manier van werken.

6. Op sociale partners gerichte maatregelen

De bovengenoemde typen afspraken zijn allemaal gericht op de (rechten en plichten van) werkgevers en werknemers. Ruim een derde van de cao's kent ook afspraken die gericht zijn op verantwoordelijkheden van de sociale partners zelf. Veelal gaat het om algemene beschrijvingen van het belang dat sociale partners hechten aan het tot stand komen van een zo goed mogelijk beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden en dat ze willen bijdragen aan het realiseren van een adequaat op de sector toegesneden deskundige ondersteuning van werkgevers en werknemers op dit punt. In een aantal gevallen is meer specifiek voor een arbeidsrisico aangegeven waaraan de sociale partners in de betreffende cao-periode aandacht zullen schenken. In de meubelindustrie is bijvoorbeeld in de cao opgenomen dat sociale partners een stimulerend beleid zullen voeren voor het terugdringen van het gebruik van perslucht. In de grafimedia is in de cao opgenomen dat de paritaire werkgroep arbeid en gezondheid een inventarisatie zal laten uitvoeren naar het gebruik van oplosmiddelen. De cao particuliere beveiliging stelt dat sociale partners om-, her-, bijscholing bevorderen om verbeteringen in de arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit doen zij onder andere door de (kennis uit de) arbocatalogus over agressie en geweld te borgen in de vakopleiding en cursussen.

7. Maatregelen sociaal fonds cao

Zoals hiervoor aangegeven, geldt voor 'sociaal fonds cao's' dat zij de aandacht voor gezond en veilig werken vooral geadresseerd hebben aan hun sociaal fonds. In deze regelen ze de (financiële) randvoorwaarden om als sociale partners gezamenlijk de informatievoorziening naar en praktische ondersteuning van werkgevers en werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden te kunnen organiseren. Deze cao's bevatten allen afspraken over de taken en verantwoordelijkheden die vanuit het sociaal fonds (zullen) worden ondernomen en de wijze waarop de financiering is geregeld. In een aantal cao's gebeurt dat heel summier. De nadere uitwerking van de taken en activiteiten vindt in deze sectoren plaats in jaarplannen. In andere sectoren gebeurt dat meer uitgebreid, zoals in de sociaal fonds cao voor de particuliere beveiliging. Daarin is duidelijk uiteengezet welke taken het Servicebureau op dit terrein dient uit te voeren. Bovendien is voor enkele instrumenten die door het Servicebureau ontwikkeld worden (bijvoorbeeld de arbocatalogus) omschreven wat de belangrijkste kenmerken (te behandelen arbeidsrisico's) zijn.

¹² Het betreft hier een indirecte verplichting. Werkgevers hoeven hier geen aandacht aan te besteden, maar zonder deze opleiding kunnen werknemers niet 'overgaan' naar een andere werkgever bij wisseling als gevolg van een nieuwe aanbesteding.

8. Wettelijke maatregelen

De wettelijke maatregelen vormen een laatste type afspraken/maatregelen dat wij onderscheiden in dit onderzoek. Het gaat hierbij om afspraken/maatregelen die direct voortvloeien uit wettelijke regelgeving (bijvoorbeeld de Arbowet). Ondanks het feit dat deze zaken dus al wettelijk geregeld zijn, worden ze toch ook opgenomen in de cao. Dit gebeurt in nagenoeg alle onderzochte cao's. Veel voorkomende wettelijke zaken die zijn meegenomen, zijn:

- verplicht uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie;
- zorgen voor een veilige werkomgeving voor werknemers;
- zorgen voor goede informatie/voorlichting richting werknemers over de risico's van het werk;
- het beschikbaar stellen (werkgevers) en het gebruiken (werknemers) van passende persoonlijke beschermingsmiddelen;
- en de verantwoordelijkheden en gevraagde handelingswijze van werkgevers en werknemers in het geval van ziekteverzuim en re-integratie.

2.5 Resumé

Uit de voorgaande paragrafen komt naar voren dat we op basis van de analyses van de cao's in dit onderzoek, komen tot een indeling naar vier typen cao's. De typologie is gebaseerd op de verschillende manieren waarop aan de aandacht voor gezond en veilig werken vorm wordt gegeven in de cao's. We onderscheiden de zogenaamde arbo-cao's, de sociaal fonds cao's, de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao's en de concern-cao's.

Het hoofdstuk maakt ook duidelijk dat er acht verschillende typen cao-maatregelen zijn die betrekking hebben op het thema gezond en veilig werken. Naast rechten en plichten voor werkgevers en werknemers gaat het om maatregelen over de afstemming tussen werkgevers en werknemers, de verwijzing naar instrumenten (zoals de branche RI&E en de arbocatalogus), afspraken gericht op sociale partners, maatregelen uit een sociaal fonds cao, wettelijke maatregelen en overige maatregelen. Bepaalde typen maatregelen komen in veel cao's voor. Het gaat daarbij onder andere om de rechten van oudere werknemers (ontzie-maatregelen), de verwijzing naar de RI&E en de arbocatalogus en de wettelijke maatregelen. Andere maatregelen komen minder vaak voor in cao's.

Met enige voorzichtigheid kan worden vastgesteld dat in de arbo-cao's over het algemeen meer en meer verplichtende afspraken zijn opgenomen dan in de andere typen cao's. De sociaal fonds cao's kennen – door hun specifieke constructie – een eigen 'unieke' type maatregel. Voor de rest zijn er geen duidelijke patronen of verschillen zichtbaar in de gegevens van de verschillende typen cao's.

3. MOTIEVEN EN ERVARINGEN VAN SOCIALE PARTNERS

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is in beeld gebracht hoe de aandacht voor gezond en veilig werken vorm krijgt in de verschillende cao's en welke typen maatregelen zijn opgenomen. In dit hoofdstuk staan de motieven om deze maatregelen in cao's op te nemen, centraal. De navolgende uitkomsten zijn gebaseerd op de raadpleging van de sociale partners van de 20 cao's die in de verdiepende fase zijn betrokken. Hierbij maken we onderscheid naar motieven om het cao als instrument voor zelfregulering te kiezen (paragraaf 3.2) en motieven die bij verschillende typen cao's hebben gespeeld (paragraaf 3.3). Op de redenen om bepaalde zaken juist niet via de cao te regelen gaan we in paragraaf 3.4 nader in. De ervaringen met de cao-afspraken komen aan bod in paragraaf 3.5. In paragraaf 3.6 staan we stil bij de (gewenste) ontwikkelingen in de manier waarop de cao als instrument wordt gebruikt.

3.2 Motieven om cao te kiezen als instrument voor afspraken

Centraal in de gesprekken met de sociale partners stond de vraag wat hun motieven zijn geweest om afspraken en maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken op te nemen in de cao. In deze paragraaf kijken we naar de genoemde redenen voor de groep van 20 onderzochte cao's als totaal. In de volgende paragraaf staan we kort stil bij de situatie in elk van de onderscheiden typen cao's.

De motieven die door de sociale partners van de 20 betrokken cao's zijn genoemd, zijn weergegeven in tabel 3.1. Daarbij merken we allereerst op dat het hier een open vraag betrof. Uit de gegeven antwoorden konden we elf verschillende motieven destilleren. Bovendien konden de geraadpleegde vertegenwoordigers niet altijd een compleet beeld geven, omdat sommige afspraken al (lang) voordat zij hierbij betrokken waren in de cao werden opgenomen.

Tabel 3.1 Door sociale partners genoemde motieven om afspraken over gezond en veilig werken op te nemen in de 20 betrokken cao's, naar type en totaal

Motieven	Arbo- cao (N=3)	Fonds- cao (N=5)	Reguliere cao (N=11)	Concern- cao (N=1)	Totaal absoluut (N=20)	Totaal relatief (N=20)
Voorlichtende/opvoedende functie	3	3	9	0	15	75%
Laten zien waar sociale partners voor staan	2	3	7	1	13	65%
Erfenis uit het verleden	2	3	7	1	13	65%
Veiligstellen rechten/veiligheid werknemers	2	3	7	1	13	65%
Standaard zetten voor de hele sector	2	3	4	0	9	45%
Maatregelen verplichtend/afdwingbaar	2	2	5	0	9	45%
Als wisselgeld bij onderhandelingen	1	1	4	1	7	35%
Tegemoetkoming richting branche	3	0	2	0	5	25%
Borging resultaten arboconvenant	2	1	1	0	4	20%
Past bij de aard van de sector/het bedrijf	1	1	1	1	4	20%
Opdrachtgevers laten zien wat nodig is	1	1	1	0	3	15%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De meest genoemde reden om de cao als instrument te gebruiken voor afspraken over gezond en veilig werken, is dat de cao volgens de sociale partners op dit punt een **voorlichtende en opvoedende taak** heeft. Er is – buiten de cao om – de nodige kennis en regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken beschikbaar, maar deze kennis en regels zijn vaak erg versnipperd en weinig toegankelijk. De verwachting van de betreffende respondenten is dat werkgevers en zeker werknemers de cao eerder en beter lezen dan de wetgeving. Door in de cao alle belangrijke bepalingen netjes op een rijtje te zetten, hopen de sociale partners hanteerbare informatie aan te leveren en zo hun doelgroepen beter te bereiken. Zo proberen ze ervoor te zorgen dat hun achterbannen meer volgens de wet gaan werken en dat werknemers beter bekend zijn met de rechten die zij op dit punt hebben. Dit is één van de verklaringen voor het feit dat in veel cao's – naast bovenwettelijke – ook wettelijke afspraken zijn opgenomen.

Op een vergelijkbare manier wordt de cao in veel van de sectoren gebruikt om de bekendheid – en daarmee het gebruik – te vergroten van de instrumenten die de sociale partners op het gebied van gezond en veilig werken hebben ontwikkeld. De (vrijblijvende) verwijzingen naar instrumenten zoals de branche RI&E, de arbocatalogus en andere instrumenten) zijn mede om die reden opgenomen in de cao. Vanuit enkele sectoren wordt opgemerkt dat zij de cao tevens willen gebruiken om de werkgevers en werknemers te adviseren, te inspireren en 'op te voeden' ten aanzien van wat fatsoenlijk, nuttig of wenselijk kan zijn op het gebied van gezond en veilig werken. Door te verwijzen naar de mogelijkheden van bijvoorbeeld het houden van functioneringsgesprekken of het regelmatig organiseren van overleg tussen werkgever en OR over arbeidsomstandigheden, hopen de sociale partijen de achterban op ideeën te brengen.

Verderop blijkt dat in de praktijk (volgens dezelfde respondenten) het belang van de voorlichtende en opvoedende taak van 'sec' de cao wordt genuanceerd. De cao-maatregelen blijken namelijk vooral via andere informatiekkanalen te worden gecommuniceerd naar de achterban. Bovendien geven sommige respondenten aan dat de cao geen 'voorlichtingsboekje' behoort te zijn. In de cao zouden in hun optiek alleen de arbeidsvoorwaardelijke zaken (kort en bondig) vastgelegd dienen worden. Voor voorlichtende teksten of het maken van 'reclame' voor instrumenten is volgens hen geen ruimte.

Een tweede motief dat door sociale partners wordt aangevoerd is dat ze de cao gebruiken om te laten zien waar de **werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers voor staan**, daar waar het gaat om gezond en veilig werken. Het is volgens hen goed om richting de achterban duidelijk te maken wat zij belangrijk vinden, tot welke afspraken ze zijn gekomen en welke stappen ze op dit terrein (willen) zetten. Door in de cao aan te geven wat hun speerpunten voor de komende cao-periode zijn, dat ze bezig zijn om beleid of instrumenten te ontwikkelen en/of dat ze voornemens zijn om een bepaald onderzoek te doen, wordt dat ook voor de achterban zichtbaar. Bovendien krijgen dergelijke afspraken door opname in de cao ook een formele status. Dit 'dwingt' sociale partners om ook daadwerkelijk aan deze afspraken te werken. Vooral de maatregelen en afspraken gericht op sociale partners (zie tabel 2.2 type 6) worden om deze reden in de cao opgenomen. Echter ook het vermelden van aangeboden instrumenten als de arbocatalogus en/of een branche RI&E wordt vanuit dit motief gedaan. In veel gevallen

wordt er overigens voor gekozen om dergelijke zaken op te nemen als protocolaire bepaling (in plaats van een algemeen verbindend verklaard cao-artikel).

In gelijke mate is vanuit de respondenten aangevoerd dat bepaalde afspraken een **erfenis uit het verleden** zijn. De betreffende maatregelen staan al langere tijd in de cao. Er is nooit een directe reden geweest om deze uit de cao te halen of de cao-partijen hebben hierover nooit overeenstemming bereikt. Ook geven sociale partners aan dat cao-onderhandelingen vaak zo complex en tijdrovend zijn dat het niet mogelijk is om alle cao-artikelen te behandelen. Afspraken die geen van beide partijen 'in de weg zitten' worden in een nieuwe cao dan weer opnieuw meegenomen (om extra discussies en vertraging in het cao-proces te voorkomen). Vanuit zowel de geraadpleegde werkgevers-vertegenwoordigers als de werknemersvertegenwoordigers wordt naar voren gebracht dat met name aan de kant van de vakbonden terughoudendheid bestaat over het schrappen van cao-artikelen.

Voorbeelden van afspraken die al langere tijd in cao's staan en zijn blijven staan, zijn in de eerste plaats wettelijke maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken (type 8, zie vorige paragraaf). Deze zijn in de periode van voor de arboconvenanten opgenomen om de veiligheid en gezondheid van werknemers af te kunnen dwingen. Inmiddels hebben deze afspraken een wettelijke basis gekregen. In strikt juridische zin is opname in de cao daarmee overbodig geworden, toch blijven ze er om de hierboven genoemde redenen instaan. Een tweede belangrijk voorbeeld betreft de ontzie-maatregelen voor ouderen. Deze ontzie-maatregelen staan overigens in een toenemend aantal sectoren onder druk. Het wordt gezien als discriminerend/stigmatiserend en niet meer van deze tijd (waarin mensen tot hun 67^e moeten werken en dus niet al vanaf hun 50^e zouden moeten worden ontzien). Er wordt in verschillende sectoren dan ook gedacht over aanpassingen van deze maatregelen en meer in te steken vanuit de gedachte van duurzame inzetbaarheid. Tot op heden hebben de ontzie-maatregelen echter hun oorspronkelijke definitie behouden.

In eveneens twee derde van de onderzochte cao's gebruiken de sociale partners de cao's als een instrument om de **rechten van werknemers op een gezonde en veilige werkplek** zo goed mogelijk veilig te stellen. Dit doen ze door – bovenop de wettelijke regels – extra rechten toe te kennen aan de werknemers en extra plichten aan de werkgevers. Voorbeelden van dergelijke bovenwettelijke rechten en plichten zijn hiervoor in hoofdstuk 2 beschreven. Het hoeft overigens niet alleen te gaan om extra (afdwingbare) rechten. Ook door bepaalde zaken alleen maar te benoemen (houden van functioneringsgesprekken, het gebruik maken van een RI&E of arbocatalogus) willen sociale partners bereiken dat er in organisaties meer aandacht komt voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers.

In iets minder dan de helft van de gevallen wordt de cao gebruikt als instrument om **voor de hele sector een standaard te zetten** wat betreft arbeidsomstandigheden en arbeidsveiligheid. De sociale partners willen een duidelijke (minimum) basis vaststellen waar arbeidsorganisaties niet 'doorheen mogen zakken'. Op die manier wordt een gelijk speelveld gecreëerd en concurrentie op arbeidsomstandigheden voorkomen. Dit geldt zeker voor sectoren waarin de productiekosten grotendeels bepaald worden door de

personeelskosten (bijvoorbeeld de schoonmaak en de particuliere beveiliging). Bezuinigingen op de investeringen in het personeel hebben dan snel een grote invloed op de concurrentiepositie. De manier waarop die 'standaard' wordt neergezet, verschilt tussen de sectoren. Er zijn sectoren die in de cao bepaalde kaders stellen, waarna de exacte uitwerking en inkleuring wordt overgelaten aan de bedrijven. Andere sectoren kiezen ervoor om de regels en de te volgen aanpak (bijvoorbeeld via een arbo-cao) meer gedetailleerd vast te leggen.

In het verlengde van het bovenstaande wordt als motief genoemd, dat vastlegging van zaken in de cao ervoor zorgt dat bovenwettelijke zaken **verplichtend kunnen worden opgelegd** aan alle bedrijven/organisaties. Dit is met andere instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden – bijvoorbeeld de arbocatalogus – niet mogelijk. Veel respondenten zijn zich hierbij overigens wel bewust van de beperkte mogelijkheden tot controle op en handhaving van de naleving van de cao-regels. Toch heeft het in hun optiek als voordeel dat naleving afdwingbaar is voor de werknemers. Wanneer werkgevers niet actief werk maken van de maatregelen die in de cao staan, dan hebben de werknemers met de cao in ieder geval nog een middel in handen om hun rechten op te eisen.

Bovendien worden de bovenwettelijke afspraken in een cao (over het algemeen) algemeen verbindend verklaard, aldus verschillende respondenten. Dat is volgens hen zeer belangrijk omdat daarmee daadwerkelijk de hele sector wordt bereikt, ook de niet-georganiseerde werkgevers. Deze bedrijven zijn – buiten de cao om – vaak moeilijker te bereiken als het gaat om voorlichting, informatievoorziening en het maken van afspraken. Het zijn vooral de (bovenwettelijke) rechten en plichten van werkgevers en werknemers die om die reden in de cao worden opgenomen. Echter, ook zaken als de verwijzing naar (het verplichte gebruik van) instrumenten zoals de branche RI&E, de arbocatalogus of protocollen komen om die reden in de cao.

In ruim een derde van de cao's zijn bepaalde afspraken over gezond en veilig werken specifiek door één van de cao-partijen ingebracht. Het zijn veelal de vakbonden die dergelijke zaken naar voren brengen en als **onderhandelingsresultaat** in de cao opgenomen zien worden. Vanuit de werkgeverskant worden dergelijke afspraken niet altijd als direct noodzakelijk gezien, maar worden deze als '**wisselgeld**' in het onderhandelingsproces geaccepteerd. Voorbeelden hiervan zijn wettelijke maatregelen die door vakbonden zo belangrijk worden ervaren dat zij deze ook nog in de cao opgenomen willen zien (zoals afspraken over de preventie en aanpak van ongewenste intimiteiten op de werkvloer en inspraak van het medezeggenschapsorgaan op arbo-gebied), de aandacht voor specifieke thema's (als verzuim en werkdruk) en specifieke maatregelen gericht op de sociale partners zelf (zoals het uitvoeren van onderzoek op een bepaald terrein). In een enkel geval is de situatie omgekeerd en zijn zaken op inbreng van de werkgevers in de cao gekomen.

In een kwart van de cao's wordt het opnemen van afspraken over gezond en veilig werken gezien als een **tegemoetkoming richting de werkgevers en werknemers** in de branche. Het is voor werkgevers en werknemers vaak lastig om goed zicht te krijgen op alle regelgeving op dit terrein en de wijzigingen die zich daarin voortdurend voordoen.

Vooraf kleine bedrijven en organisaties hebben vaak niet voldoende capaciteit en expertise om alle aspecten van het arbobeleid zelf goed vorm te geven. Door alle (boven)wettelijke bepalingen te bundelen en daarnaast ook hulp te bieden bij de praktische uitwerking ervan (in de vorm van protocollen, arbocatalogus, branche RI&E, persoonlijke ondersteuning via een arbo-adviseur of een verzuimsteunpunt) krijgt de achterban een compleet instrumentarium aangereikt. Ze hoeven als het ware zelf niet meer op zoek te gaan of zelf het wiel opnieuw uit te vinden. Hierdoor kost het hen minder tijd om zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden goed vorm te geven. De tabel laat zien dat het vooral de arbo-cao's zijn waarbij dit motief een belangrijke rol speelt.

Een ander genoemd motief is dat sociale partners de cao zagen als een passend instrument om de **resultaten van het arboconvenant in hun branche te borgen**. Ten tijde van de arboconvenanten zijn in veel sectoren arbeidsrisico's opgepakt via onderzoek, het vervaardigen van informatiemateriaal en de ontwikkeling van instrumenten en zijn er afspraken gemaakt hoe deze arbeidsrisico's aan te pakken. Om te voorkomen dat deze kennis, instrumenten en afspraken verloren zouden gaan na afloop van de convenantperiode, hebben ze een plek gekregen in de cao.

Vanuit verschillende typen cao's is aangegeven dat het treffen van goede maatregelen over de arbeidsomstandigheden **past in de cultuur en kenmerken van hun sector**. De activiteiten in hun sector zijn sterk gericht op het zorgdragen voor en/of verbeteren van de veiligheid en gezondheid van hun cliënten. Dit geldt bijvoorbeeld voor de apotheken, de kinderopvang, de drogisterijen en Achmea. Sociale partners zien het dan ook als vanzelfsprekend dat er aandacht is voor de veiligheid en gezondheid van de eigen medewerkers. Het opnemen van afspraken in de cao is dan één van de manieren om hier aandacht aan te besteden.

Een laatste motief is door sectoren ingebracht waarin medewerkers niet (altijd) werkzaam zijn in het pand van de eigen werkgever, maar bij de **opdrachtgever** (bijvoorbeeld schoonmaakbranche en de particuliere beveiliging). Voor deze sectoren is het naar eigen zeggen belangrijk om als werkgever een duidelijk instrument in handen te hebben waarin staat waaraan zij als werkgever moeten voldoen. Op die manier kunnen ze richting de opdrachtgevers laten zien welke kosten ze moeten maken om werknemers gezond en veilig te laten werken (en waarom ze dus niet goedkoper kunnen werken).

In het bovenstaande zijn de verschillende motieven toegelicht en geïllustreerd aan de hand van voorbeelden van typen maatregelen. In schema 3.2 geven we in samenvattende zin weer hoe de relatie is tussen aangevoerde motieven voor opname in de cao en de typen maatregelen. Per type maatregel is weergegeven welke motieven een rol hebben gespeeld. De 'overige maatregelen' (type 5, zie vorig hoofdstuk) zijn achterwege gelaten omdat het hierbij om een klein aantal zeer uiteenlopende typen maatregelen ging.

Tabel 3.2 Relatie tussen door sociale partners genoemde motieven voor opname in cao en typen maatregelen waarvoor deze motieven gelden

Motieven	Typen maatregelen/afspraken						
	1	2	3	4	6	7	8
Voorlichtende/opvoedende functie	X	X	X	X			X
Laten zien waar sociale partners voor staan	X				X	X	
Erfenis uit het verleden/staat er al lang in	X	X	X		X		X
Rechten/veiligheid werknemers garanderen	X	X	X	X			X
Standaard zetten voor de hele sector	X	X	X	X			
Maatregelen verplichtend/afdwingbaar	X	X	X	X			
Als wisselgeld bij onderhandelingen				X	X		X
Tegemoetkoming richting branche	X	X	X	X			
Borging resultaten arboconvenanten	X	X	X	X			
Past bij de aard van de sector/het bedrijf	X	X	X	X		X	
Opdrachtgevers laten zien wat nodig is	X	X	X	X			X

De bovengenoemde motieven gelden voor de groep onderzochte cao's als geheel. In de volgende paragraaf zullen we de motieven per type cao nader verdiepen.

3.3 Specifieke motieven per type cao

Arbo-cao

Over het geheel genomen zijn door sociale partners in sectoren met een arbo-cao grotendeels dezelfde motieven weergegeven als bij andere typen cao's. Wel valt op dat sociale partners zich met een arbo-cao in sterkere mate ***dienstverlenend willen opstellen richting hun achterban***. Het zijn immers voornamelijk de arbo-cao's die in het leven zijn geroepen als tegemoetkoming richting te branche en als middel om de werkgevers en werknemers in brede zin voor te lichten over hun rechten en plichten op het gebied van gezond en veilig werken en over de manier waarop ze daar invulling aan kunnen geven (zie tabel 3.1). De achterban – die niet altijd over voldoende kennis en mankracht beschikt om gezond en veilig werken goed te implementeren – wordt op deze wijze ondersteund.

Een andere reden die genoemd is, is dat de vorm van een arbo-cao goed aansluit op de kenmerken en/of behoeften van de sector, zij het op heel verschillende wijze. Door sociale partners in de openbare apotheken wordt aangegeven dat een ***arbo-cao past bij de cultuur van de sector***. Werkgevers en werknemers zijn in de sector gewend om nauwgezet volgens vastgestelde regels te werken en voor allerlei procedures protocollen met te volgen stappen te ontwikkelen. Dit is noodzakelijk om zo risico's te vermijden en te voorkomen dat er ernstige dingen gebeuren met de gebruikers van de medicijnen die zij maken. Het past dus bij de aard van apothekers(medewerkers) om zaken grondig en eenduidig te regelen volgens vaste regels. De arbo-cao past daar goed bij. Veel aspecten van gezond en veilig werken worden benoemd, vertaald naar verplichtende afspraken en nader uitgewerkt/geconcretiseerd in protocollen. Op die manier wordt niet alleen duidelijk waar iedereen aan moet voldoen, maar ook hoe ze dit kunnen bereiken.

Ook in de schoonmaakbranche wordt gesteld dat voor een arbo-cao is gekozen vanwege de cultuur in de sector. Echter, dit is niet – zoals bij de openbare apotheken – omdat de werkgevers en werknemers in de sector al gewend zijn om volgens nauwgezette regels en protocollen te werken, maar omdat de cultuur in de sector vraagt om een nauw omschreven, verplichte werkwijze. De schoonmaak is een sterk concurrerende branche, waarbij bedrijven zo goedkoop mogelijk willen werken. Omdat personeelskosten een belangrijk deel van de kosten uitmaken, bestaat het gevaar dat op personeel en dus ook op arbeidsomstandigheden wordt bezuinigd. Bedrijven die goede arbeidsomstandigheden boden aan hun werknemers werden hierdoor duurder dan bedrijven die dat niet deden en konden niet in de markt mee. Er bestond daarom een sterke behoefte aan het leggen van een minimale basis voor alle bedrijven. Door zaken in een aparte arbo-cao te vatten en verplichtend op te leggen was het mogelijk om op het gebied van arbeidsomstandigheden een gelijk speelveld voor de bedrijven te creëren.

Daarnaast heeft bij de drie sectoren meegespeeld dat ten tijde van het opstellen van de arbo-cao's ook de **nodige financiële middelen** voor handen waren. Het komen tot en uitwerken van een arbo-cao kost namelijk de nodige tijd en geld. De sectoren hadden voldoende eigen middelen (bijvoorbeeld de openbare apotheken) of haakten met het opstellen van de arbo-cao aan bij de middelen die beschikbaar waren gekomen vanuit de arboconvenanten (schoonmaaksector en zoetwarenindustrie). Vanuit de openbare apotheken is opgemerkt dat in de huidige situatie het opstellen van een dergelijk duur 'instrument' niet meer mogelijk zou zijn.

Sociaal fonds cao's

De sectoren met een sociaal fonds cao hebben veelal slechts één of enkele afspraken over gezond en veilig werken in hun 'reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao opgenomen. Ze hebben er bewust voor gekozen om de aandacht voor arbeidsomstandigheden grotendeels elders te regelen, namelijk in de sociaal fonds cao. Daarvoor hebben de sociale partners de volgende redenen aangedragen.

Een eerste reden volgens sociale partners is dat ze het thema arbeidsomstandigheden op deze manier (grotendeels) buiten de cao-tafel houden. In de optiek van sommige gesprekspartners bestaat het gevaar dat er aan de cao-tafel over het thema onderhandeld wordt door partijen die niet altijd arbo-deskundig zijn. Arbo is in de ogen van deze respondenten geen onderwerp voor het sluiten van compromissen. De sociaal fonds cao biedt de mogelijkheid om een takenpakket te formuleren voor een paritair fonds/instituut en de financiering hiervoor te regelen. Hiermee wordt geregeld dat de verdere uitwerking van dit thema (formuleren bovenwettelijke afspraken, informatievoorziening, ondersteuning, instrumentontwikkeling) door een externe deskundige partij wordt opgepakt¹³.

Een bijkomende reden is dat via een sociaal fonds cao de afspraken (bepalen takenpakket paritair instituut, financiering) langduriger kunnen worden vastgelegd. Een sociaal fonds cao wordt vaak eens in de vijf jaar vastgesteld, terwijl de looptijd van een arbeidsvoorwaarden-cao veel korter is. Zo wordt de nodige stabiliteit gecreëerd om

¹³ Waarbij wel moet worden opgemerkt dat diezelfde cao-partijen veelal het bestuur vormen van het fonds/instituut.

afspraken, beleid, voorlichting(smateriaal) en ondersteuningsinstrumenten over gezond en veilig werken goed vorm te geven.

‘Reguliere’ arbeidsvoorwaarden-cao

Uit tabel 3.1 komt naar voren dat de ‘reguliere’ arbeidsvoorwaarden-cao vooral als instrument wordt gebruikt om de achterban te informeren en voor te lichten over gezond en veilig werken, om te laten zien waar sociale partners voor staan en om de rechten en veiligheid van werknemers veilig te stellen. Veel van deze afspraken staan al lang in de cao. Door de sociale partners in deze sectoren zijn geen specifieke, aanvullende motieven aangedragen waarom gekozen is om afspraken over gezond en veilig werken op te nemen in de cao.

Concern-cao

De cao Achmea is als concern-cao in dit onderzoek meegenomen. Uit tabel 2.2 blijkt dat het aantal afspraken op het gebied van gezond en veilig werken in de cao beperkt is. Het maken van afspraken over gezond en veilig werken vindt bij Achmea dus grotendeels buiten de cao(-tafel) plaats. Dit komt volgens de geraadpleegde sociale partners onder andere doordat de situatie bij een concern-cao anders is dan bij een sector-cao. Een bedrijf met een concern-cao heeft te maken met drie partijen, namelijk de werkgever, de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan. De onderwerpen die tussen werkgever en vakbonden worden besproken, hebben direct betrekking op de cao en gaan over zaken als arbeidsvoorwaarden en meer recent ook duurzame inzetbaarheid. Andere thema’s – waaronder gezond en veilig werken – worden daarentegen vooral opgepakt en uitgewerkt in de relatie tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan. De afspraken die daar worden gemaakt, worden uitgewerkt in bijvoorbeeld een personeelsregeling en blijven dus buiten de cao.

Dan blijven er nog wat meer ‘diffuse’ onderwerpen over (die raakvlakken kunnen hebben met arbeidsomstandigheden). Voor dergelijke onderwerpen wordt soms besloten om algemene kaderafspraken op te nemen in de cao en de nadere uitwerking buiten de cao om plaats te laten vinden (bijvoorbeeld in een personeelsregeling). Een voorbeeld daarvan is de afspraak dat de werkgever beleid voert op het gebied van ongewenst gedrag. Hoe dat precies moet gebeuren wordt – in overleg tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan – uitgewerkt en vastgelegd in een personeelsregeling.

3.4 Motieven om cao niet te kiezen als instrument voor afspraken

In de betrokken cao’s zijn dus afspraken opgenomen over gezond en veilig werken. Deze afspraken en maatregelen zijn om de hierboven genoemde motieven bewust in de cao opgenomen. Dit betekent echter niet dat de sociale partners in al deze sectoren de cao per definitie als (meest) geschikt instrument zien om zaken rond gezond en veilig werken te regelen. Bij een deel van bestudeerde cao’s zijn ook bepaalde afspraken op het gebied van gezond en veilig werken buiten de cao gehouden. Het gaat hierbij om dezelfde typen maatregelen die elders juist wel in de cao zijn opgenomen (zoals een arbocatalogus).

Vanuit 13 van de 20 onderzochte cao’s werden (spontaan) redenen aangevoerd waarom de cao niet het meest geschikte instrument is (of zou zijn) om afspraken op het gebied van gezond en veilig werken te maken. Hieronder bevonden zich geen van de sectoren

met een arbo-cao. In tabel 3.3 is weergegeven welke argumenten daarvoor werden aangevoerd.

Tabel 3.3 Redenen om cao niet als (meest) geschikte instrument te zien voor afspraken over gezond en veilig werken

Redenen	Aantal keer genoemd (N=13)
Cao-tafel niet de meest aangewezen plaats	6
In cao moeten arbeidsvoorwaarden centraal staan	6
Cao is een te statisch document	6
Cao niet het juiste niveau	5
Verplichtend opleggen helpt niet (altijd)	5
Geen zicht op naleving	3

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De aantallen tellen daarom niet op tot 13.

Een eerste reden is dat **de cao-tafel** volgens verschillende respondenten **niet de aangewezen plaats** is om afspraken over arbeidsomstandigheden te maken. Al eerder in dit rapport is door sociale partners naar voren gebracht dat arbeidsomstandigheden door hen gezamenlijk serieus en gedegen moeten worden opgepakt en uitgewerkt en dat het niet als onderwerp op de onderhandelingstafel behandeld moet worden. Cao-onderhandelingen verlopen veelal moeizaam en eindigen veelal in het sluiten van compromissen. Ten aanzien van gezond en veilig werken is het sluiten van compromissen niet wenselijk. Tevens wordt opgemerkt dat het bespreken van veiligheid en gezondheid aan de cao-tafel leidt tot een 'waterig' resultaat, omdat de onderhandelaars vaak onvoldoende weten van arbo. Verschillende respondenten wijzen erop dat sociale partners buiten de cao-tafel vaak meer kunnen bereiken. In goed overleg tussen arboprofessionals van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers kunnen wensen en belangen beter worden afgestemd en kunnen goede, werkbare oplossingen tot stand worden gebracht.

Een tweede argument – dat vooral vanuit de werkgevers naar voren is gebracht – is dat de cao uitsluitend gebruikt zou moeten worden voor het regelen van **arbeidsvoorwaardelijke zaken**. In sommige sectoren is het cao-boekje in de loop van de tijd dik en moeilijk toegankelijk geworden door het in stand houden van oude, achterhaalde afspraken (bijvoorbeeld zaken die inmiddels bij wet geregeld zijn) en het toevoegen van extra afspraken en informatie. De cao is volgens verschillende respondenten onterecht een voorlichtingsdocument en/of een handleiding voor beleid geworden. Er bestaat bij zowel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers in toenemende mate behoefte aan een dun en overzichtelijk cao-boekje. Andere instrumenten dan de cao zouden gebruikt kunnen worden om werkgevers en werknemers voor te lichten over hun (wettelijke) rechten en plichten op het gebied van gezond en veilig werken en de manier waarop ze daar in de praktijk vorm aan kunnen geven.

De cao is bovendien volgens enkele respondenten een **te statisch instrument**. Arbeidsomstandigheden vormen een heel dynamisch terrein waarop de kennis en inzichten voortdurend worden bijgesteld. Met de cao is het niet mogelijk om op die dynamiek in te springen, omdat de cao maar eens in de twee à drie jaar wordt vastgesteld. Het statische karakter van de cao zou volgens respondenten tevens naar voren komen in het feit dat wat er in de cao terecht komt ook niet meer uitgaat. Eerder zagen

we al dat het in de praktijk lastig blijkt om overeenstemming te bereiken over het verwijderen van afspraken en maatregelen uit de cao. Een ander probleem is dat in de cao onvoldoende rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de bedrijven /organisaties die onder de cao vallen. Er is daardoor onvoldoende mogelijkheid tot het realiseren van maatwerk. Voor iedereen gelden de zelfde regels en bepalingen, ongeacht de vaak grote verschillen (in omvang, ligging, activiteiten, samenstelling) tussen de onder de cao-vallende bedrijven. Tevens is opgemerkt dat het gebruik van de cao als instrument voor het vastleggen van afspraken over gezond en veilig werken vertragend kan werken. Werkgevers wachten dan tot de cao (opnieuw) wordt vastgesteld en doen tot die tijd niets.

Volgens sociale partners in een vijftal sectoren vormt de **cao niet het juiste 'niveau'** waarop zaken rond gezond en veilig werken georganiseerd zouden moeten worden. Drie sectoren stellen dat de verantwoordelijkheid voor het opstellen en uitvoeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid ligt op het bedrijfsniveau bij werkgever en werknemers. Zij dienen in overleg tot goede afspraken te komen. Dit werkt in hun ogen beter dan het vastleggen van regels op sectorniveau. Op die manier is ook het realiseren van maatwerk beter mogelijk. In een tweetal sectoren wordt daarentegen opgemerkt dat het onderwerp juist op een hoger niveau – namelijk branche-overstijgend – zou kunnen worden opgepakt. Grenzen tussen sectoren vervagen steeds meer. In sectoren die in karakter grotendeels op elkaar (gaan) lijken, zou het beter zijn als niet iedereen de zaken op zijn eigen manier regelt en het wiel opnieuw uitvindt. Door capaciteit en financiële middelen te bundelen zouden zaken (zoals het ontwikkelen van instrumenten als een arbocatalogus) effectiever, efficiënter en meer eenduidig georganiseerd kunnen worden.

In de vorige paragraaf zagen we dat verschillende sectoren de cao als goed instrument zien, omdat ze op die manier afspraken en maatregelen verplichtend kunnen opleggen aan alle bedrijven. Er zijn echter ook sectoren waarvan de sociale partners stellen dat het **verplichtend opleggen** van maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken **geen/weinig zin** heeft. De mogelijkheden voor toezicht op en handhaving van de naleving van cao-afspraken zijn beperkt, dus het afdwingen van naleving is lastig. Bij aandacht voor arbeidsomstandigheden gaat het vooral om bewustwording en dit is volgens respondenten niet af te dwingen door het opstellen van verplichtende maatregelen.

Het is volgens deze sociale partners veel effectiever om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het opstellen en uitvoeren van een goed arbobeleid. Werkgevers zijn in hun ogen veel eerder geneigd om actief met het verbeteren van de arbeidsomstandigheden aan de slag te gaan als ze praktische instrumenten aangereikt krijgen. Ze ervaren daar vaak direct zelf de meerwaarde van, bijvoorbeeld omdat ze met deze instrumenten goed invulling kunnen geven aan hun wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld een branche RI&E en een arbocatalogus). In deze sectoren kiezen ze dus liever voor een aanpak van positieve stimulering (voorzien van informatie, advies, instrumenten en persoonlijke ondersteuning) dan voor de aanpak van het verplicht opleggen.

Zoals gezegd zijn de mogelijkheden voor toezicht op en **handhaving van naleving** van cao-afspraken veelal **beperkt**. Hierdoor hangt het meer van de goede bedoelingen van

de werkgevers (en werknemers) af of ze de afspraken naleven en wordt naleving niet echt afgedwongen. Dit is in drie sectoren een reden om de cao niet als (meest) geschikt instrument te zien voor het maken van afspraken over gezond en veilig werken. De arbocatalogus biedt volgens respondenten op dit punt meer mogelijkheden. Immers, de Inspectie SZW gebruikt de arbocatalogus als uitgangspunt bij hun inspecties, om te bepalen of bedrijven aan de doelvoorschriften uit de Arbowet voldoen.

Verder is in verschillende sectoren aangegeven dat **arbo op een andere manier aandacht** krijgt dan via de cao en dat andere instrumenten meer geschikt zijn om afspraken over gezond en veilig werken te maken. Daarbij wordt vooral gewezen op vormen van praktische ondersteuning, zoals het beschikbaar stellen van een arbocatalogus, branche RI&E en het instellen van een paritair instituut om informatie en ondersteuning te bieden. Er zijn echter ook sectoren die zelf – buiten de cao om – normen/richtlijnen opstellen op het gebied van veiligheid en gezondheid die leidend of zelfs verplicht zijn voor alle bedrijven in de sector. Als voorbeeld daarvan kan genoemd worden de branchenormen in het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf.

3.5 Ervaringen met de afspraken in de cao

We hebben de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers gevraagd wat hun ervaringen zijn met de manier waarop de zaken rond gezond en veilig werken momenteel in hun cao zijn vormgegeven.

Arbo-cao

De sociale partners van de sectoren die een aparte arbo-cao kennen oordelen unaniem positief. Respondenten geven aan dat ze trots zijn op wat er tot stand is gebracht. Met de arbo-cao kunnen ze als sociale partners goed laten zien wat zij belangrijk vinden en kunnen ze bovendien de achterban een 'totaalpakket' bieden. De arbo-cao stelt namelijk duidelijke regels en richtlijnen waar de achterbannen aan moeten voldoen, maar biedt tegelijkertijd ook de ondersteunende middelen en instrumenten die de partijen helpen om hier in de praktijk daadwerkelijk uitvoering aan te geven. De arbo-cao vormt in hun ogen een tegemoetkoming richting de werkgevers en werknemers voor wie het anders lastig en tijdrovend zou zijn geweest om zaken rondom arbeidsomstandigheden (geheel op eigen initiatief) goed te regelen. Hoewel respondenten onderkennen dat niet altijd alle zaken in de praktijk even goed van de grond komen, denken ze over het algemeen wel dat met de arbo-cao een belangrijke stap vooruit is gezet wat betreft bewustwording en aandacht voor gezond en veilig werken in de sector.

Al eerder zagen we dat de situatie in enkele sectoren in de loop van de tijd veranderd is en dat in de huidige situatie niet of minder snel voor een arbo-cao zou (kunnen) worden gekozen. Toch is er in geen van de drie sectoren een directe aanleiding om op korte termijn (grote) veranderingen door te voeren in de huidige vorm van de arbo-cao. De oorspronkelijke motieven voor het opstellen van een arbo-cao zijn grotendeels blijven gelden. Bovendien 'staat' de arbo-cao als instrument al, het vraagt niet veel extra inspanning meer om het in stand te houden. Het is volgens de respondenten een handig 'naslagwerk' waarin alle zaken rond gezond en veilig werken goed zijn uitgewerkt en vastgelegd. Het 'ontbinden' van een arbo-cao zou bovendien een verkeerd signaal

afgeven richting de achterban. Het zou immers de indruk kunnen wekken dat het thema minder belangrijk is geworden.

Sociaal fonds cao

Ook de ervaringen van de sociale partners die gezond en veilig werken vooral een plaats hebben gegeven in een sociaal fonds cao zijn positief. Respondenten blijken vooral te spreken over het feit dat – via deze weg – de praktische uitwerking van de aandacht voor gezond en veilig werken¹⁴ bij een externe partij wordt belegd en op die manier buiten de ‘reguliere’ cao en de cao-tafel wordt gehouden. Veel van de in de voorgaande paragraaf genoemde ‘nadelen’ van de cao als instrument, worden volgens hen op die manier omzeild. De praktische uitwerking ligt bij een externe paritaire instantie (vaak een stichting), waarin door sociale partners in goed overleg (zonder de druk van onderhandelingen) wordt bepaald op welke thema’s en activiteiten wordt ingezet. Het werk wordt gedaan door mensen met de passende expertise op het gebied van arbeidsomstandigheden. Zij werken aan bewustwording bij en praktische ondersteuning van werkgevers en werknemers. De nadruk ligt veel minder op het opleggen van verplichtingen. Het voordeel is bovendien dat via de sociaal fonds cao is geregeld dat alle werkgevers een financiële bijdrage moeten leveren aan de initiatieven van de paritaire stichting. De werkgevers zijn hierdoor (wellicht) eerder geneigd om de door de stichting ontwikkelde informatieproducten en instrumenten op het gebied van gezond en veilig werken te gaan gebruiken. Het bieden van een dergelijk steuntje in de rug werkt volgens respondenten namelijk vaak beter dan het stellen van harde regels.

De respondenten zijn dus over het algemeen tevreden met de constructie via de sociaal fonds cao en zien geen aanleiding om daar in de komende periode veranderingen in door te voeren. Door deze aanpak kunnen ze – zoals gezegd – de afspraken omtrent gezond en veilig werken zoveel mogelijk buiten hun ‘reguliere’ arbeidsvoorwaarden-cao houden. Dit neemt niet weg dat in deze arbeidsvoorwaarden-cao’s toch één of enkele afspraken over gezond en veilig werken zijn opgenomen. Het gaat veelal om ontziet-maatregelen voor ouderen en het verwijzen naar instrumenten zoals de arbocatalogus en de branche RI&E. Vanuit verschillende sectoren wordt door sociale partners opgemerkt dat deze afspraken en maatregelen wellicht wel ter discussie komen te staan bij volgende cao-onderhandelingen. Aan die (gewenste) ontwikkelingen in de cao’s wordt in de volgende paragraaf aandacht besteed.

Reguliere arbeidsvoorwaarden-cao

Bij de sectoren waar de afspraken over gezond en veilig werken zijn opgenomen in de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao zijn de ervaringen met de cao als instrument wat meer verdeeld. In ruim de helft van de sectoren (6 sectoren bij N=11) hebben respondenten in meer of mindere mate twijfels bij de meerwaarde van de afspraken zoals ze nu in de cao zijn opgenomen. Werkgeversvertegenwoordigers geven aan dat een deel van de afspraken achterhaald is en niet meer goed past bij de huidige tijd en de moderne arbeidsverhoudingen. De cao als instrument is – zoals eerder aangegeven – vaak te statisch, te dik (onleesbaar) en ‘knelt’ te veel door de strakke, voor iedereen geldende verplichtingen. Ze hebben daarom behoefte aan een modernisering van de cao. Een

¹⁴ Uitwerking in richtlijnen, informatieproducten en ondersteunende instrumenten.

(groot) deel van de afspraken kan er wat hen betreft uit en een deel van de afspraken zou in een andere vorm moeten worden gegoten.

De werknemersvertegenwoordigers zijn minder stellig in hun mening dat (een groot deel van de) afspraken uit de cao kunnen. Zij zijn veelal voorzichtig met het verwijderen van eerder gemaakte afspraken uit de cao, omdat dit de belangen van de werknemers zou kunnen schaden. Veel afspraken zitten hen dus niet direct in de weg, maar ze zien vaak wel dat zaken anders geregeld zouden kunnen worden. Zo vinden ook zij vaak de cao te dik of te ontoegankelijk. Ook blijkt het verplicht opleggen van bepaalde maatregelen en afspraken in hun ogen niet goed te werken, omdat er geen/nauwelijks toezicht is op naleving. Ook zij staan daarom over het algemeen niet afwijzend tegenover een modernisering van de cao en denken dat het nuttig is om de discussie daarover aan te gaan bij komende cao-onderhandelingen.

In vijf andere sectoren zijn de ervaringen met de afspraken over gezond en veilig werken in de cao positiever. Het betreft hier drie sectoren waarin het aantal afspraken over gezond en veilig werken bewust beperkt is gehouden (of recentelijk nader is ingeperkt). Het zijn sectoren waarvan de sociale partners er van overtuigd zijn dat de cao niet het meest aangewezen instrument is om afspraken over gezond en veilig werken vast te leggen. Het is hen dus al gelukt om de cao samen zodanig in te richten dat deze past bij hun wensen en behoeften. Zij ervaren de cao daarom niet als knellend. In twee andere sectoren is er minder kritiek op de cao als instrument. Zij kunnen daarom goed uit de voeten met de afspraken die er op dit moment instaan.

3.6 (Gewenste) ontwikkelingen

De voorgaande paragrafen maken duidelijk dat de cao niet altijd (meer) gezien wordt als (meest) geschikt instrument voor het maken van afspraken over gezond en veilig werken. Mede als gevolg van de in paragraaf 3.4 en 3.5 genoemde kritiek op de cao, bestaat er bij sociale partners in verschillende sectoren behoefte om te kijken of de cao op dit punt in de toekomst anders vormgegeven kan worden en of afspraken rondom arbeidsomstandigheden op een andere manier georganiseerd kunnen worden. Dit past overigens in de bredere beweging in Nederland die laat zien dat de cao als instrument in zijn geheel (dus ook ten aanzien van andere afspraken dan die rondom gezond en veilig werken) onder druk staat. Dit blijkt onder andere uit het feit dat er momenteel nauwelijks nieuwe cao's worden afgesloten¹⁵. Daarbij spelen veel verschillende factoren een rol. Wij kijken hier specifiek naar de argumenten die uit de gesprekken met de respondenten in het onderzoek naar voren zijn gekomen en die aangeven welke wensen zij hebben met betrekking tot de afspraken rond gezond en veilig werken. Wij zien daarbij **twee belangrijke gewenste veranderingen**.

'Overbodige' afspraken uit de cao

Al eerder in het rapport werd duidelijk dat de cao vaak een historisch gegroeid 'document' is, waarin in de loop van de tijd afspraken zijn toegevoegd. Veel afspraken zijn er vervolgens in blijven staan. Het blijkt lastig om afspraken uit de cao te halen. Partijen –

¹⁵ AWWN constateerde in juli 2014 dat de helft van de 900 collectieve arbeidsovereenkomsten was verlopen (Financieel Dagblad, 8 juli 2014).

veelal de vakbonden – verzetten zich hier tegen. Daarnaast gaan bepaalde afspraken automatisch over naar een nieuwe cao, omdat de cao-onderhandelingen zich op andere – meer prioritaire – afspraken richten. Mede hierdoor zijn cao's vaak dik, moeilijk leesbaar en daardoor ontoegankelijk geworden voor werkgevers en werknemers. In 14 van de 20 meegenomen sectoren bestaat de behoefte om de cao dunner te maken door bepaalde afspraken rond gezond en veilig werken uit de cao te halen. In een vijftal van deze sectoren is dit in de afgelopen jaren al (deels) gelukt¹⁶. Het zijn vooral de werkgeversvertegenwoordigers bij wie deze behoefte leeft. Dit neemt echter niet weg dat ook werknemersvertegenwoordigers in verschillende sectoren zich bewust zijn van het feit dat bepaalde afspraken (in de huidige vorm) nog maar weinig meerwaarde hebben.

Enkele werkgeversvertegenwoordigers zijn heel stellig van mening dat de cao zich moet **bepersen tot arbeidsvoorwaardelijke** zaken. Dit betekent dat alleen de afspraken rondom gezond en veilig werken die arbeidsvoorwaardelijke elementen kennen (zoals regels rondom een PAGO) zondermeer in de cao thuishoren. Alle andere afspraken (dat wil zeggen afspraken waar werknemers geen 'harde' rechten aan kunnen ontleen) zouden kritisch moeten worden bekeken. Zaken die specifiek over gezond en veilig werken gaan (bijvoorbeeld protocollen) zouden uit de cao gehaald kunnen worden en een plaats kunnen krijgen in de arbocatalogus of in sectorrichtlijnen. Dat is volgens respondenten de aangewezen plaats, omdat op die manier alles gebundeld is op een makkelijk te vinden plek. Bovendien zijn aanpassingen (bijvoorbeeld wat betreft bepaalde te hanteren normen) veel makkelijker door te voeren in een arbocatalogus of sectorrichtlijn dan in een cao. Met een verwijzing in de cao naar deze instrumenten zou kunnen worden volstaan. Sectoren als de bouw (richtlijn steigerbouw) en de motorvoertuigen (branchenorm hefbruggen en branchenorm elektrische voertuigen) hebben goede ervaringen opgedaan met zelfregulering door het vastleggen van paritaire afspraken in richtlijnen/branchenormen buiten de cao om.

Andere respondenten gaan minder ver in hun wens tot uitdunning van de cao. Wat volgens deze respondenten – zowel werkgevers- als ook enkele werknemersvertegenwoordigers – wel uit de cao kan (of reeds gehaald is) zijn afspraken waarvan **opname in de cao niet langer noodzakelijk (b)lijkt** omdat ze elders worden geregeld. Het betreft in de eerste plaats afspraken die ooit zijn opgenomen om de veiligheid en gezondheid van werknemers veilig te stellen, maar die inmiddels een wettelijke basis hebben gekregen (bijvoorbeeld in de Arbowet). Voorbeelden daarvan zijn onder andere de afspraken over het maximaal aantal te tillen kilo's. Ook de wettelijke afspraken die vanuit een voorlichtende rol zijn opgenomen in de cao (bijvoorbeeld over de verplichting tot het uitvoeren van een RI&E) zouden in de ogen van deze respondenten veelal kunnen worden verwijderd.

In de tweede plaats wordt gewezen op de afspraken die niet meer in de cao zouden hoeven omdat er andere, meer geschikte instrumenten beschikbaar zijn gekomen om deze afspraken in op te nemen (zoals de arbocatalogus, de branche RI&E, sectorrichtlijnen et cetera). Het gaat hierbij vooral om afspraken omtrent de praktische

¹⁶ Dit kwam onder andere naar voren toen wij de cao die door UAW was meegenomen in de analyse vergeleken met een meer recent afgesloten cao.

uitwerking van (wettelijke) richtlijnen, zoals protocollen en concrete instrumenten (zoals een werkdruginstrument).

Naast de bovengenoemde ‘overbodige’ richtlijnen zijn er volgens respondenten ook **richtlijnen die niet meer van deze tijd** zijn. Daarbij wordt voornamelijk gewezen op de ontzie-maatregelen voor oudere werknemers. De werkgeversvertegenwoordigers – van vrijwel alle 14 sectoren waarin een dunnere cao wordt nagestreefd – stellen vraagtekens bij de houdbaarheid van de ontzie-maatregelen in hun oorspronkelijke vorm. Het zou discriminerend werken en bovendien niet passen bij de ontwikkeling waarbij mensen langer moeten doorwerken. Ook door de vergrijzing zorgen deze maatregelen voor werkgevers voor problemen (wie doet dan immers nog wel het overwerk/avondwerk). Het is overigens niet zo dat alle werkgeversvertegenwoordigers deze afspraken in hun geheel uit de cao verwijderd willen zien. Veelal willen ze – in overleg met de vakbonden – kijken of ze dergelijke afspraken meer kunnen benaderen vanuit de gedachte van duurzame inzetbaarheid, waarbij de regel breder gaat gelden dan alleen voor deze specifieke leeftijdsgroep.

Aanpassen van de vorm van de cao-afspraken

Naast de behoefte in sommige sectoren om afspraken over gezond en veilig werken uit de cao te halen, wordt in de gesprekken nog een andere gewenste ontwikkeling genoemd. Al eerder kwam naar voren dat de cao als ‘knellend’ wordt ervaren en dat in bepaalde sectoren vragen worden gesteld bij het nut van het verplichtend opleggen van maatregelen. De cao in de huidige vorm houdt volgens een deel van de respondenten onvoldoende rekening met de (toenemende) diversiteit tussen bedrijven/organisaties in een sector (qua omvang, problematiek, beschikbare expertise op het gebied van arbeidsomstandigheden, samenstelling van het personeelsbestand etc.).

Bovendien zou de cao niet meer voldoende aansluiten bij de moderne arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Werkgevers en werknemers zouden nu – veel meer dan vroeger – in onderling overleg komen tot een passende invulling van de arbeidsvoorwaarden en/of het oplossen van knelpunten/problemen. Daarnaast wordt genoemd dat gezond en veilig werken – minder dan in het verleden – uitsluitend een verantwoordelijkheid is van werkgevers. Van werknemers wordt steeds meer verwacht dat zij hun verantwoordelijkheid nemen wat betreft een veilige en gezonde werkwijze. Zij moeten niet alleen afwachten wat de werkgever doet om hen tot hun pensioen te laten werken (bijvoorbeeld de seniorenregelingen uit de cao). Ze moeten ook zelf bewust werken aan hun duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld door na te denken en in overleg te gaan over invulling van het takenpakket, het volgen van scholing etc.).

Er is daarom behoefte aan meer maatwerk binnen de cao, zowel op bedrijfsniveau (zaken afstemmen op de specifieke situatie van een bedrijf) als op het niveau van de individuele werknemers (individuele afspraken tussen werkgever en werknemer). Deze behoefte (en de kritiek op de cao) wordt vooral geuit door de werkgeversvertegenwoordigers in het onderzoek. Echter ook verschillende werknemersvertegenwoordigers geven aan dat ze het belang van meer maatwerk zien. In zeker 10 van de 20 sectoren speelt de gedachte en/of behoefte om de vorm van de cao aan te passen. Vrijwel in al deze sectoren verwachten ze dit vooral te kunnen bereiken door

meer in te zetten op overleg tussen werkgever en werknemers. De verplichte, ‘vaste’ maatregelen zouden dan vervangen moeten worden door zogenaamde raam- of kaderafspraken. In deze afspraken wordt vastgelegd wat van bedrijven/organisaties wordt verwacht (bijvoorbeeld dat werkgevers in overleg met werknemers een beleid voeren op het gebied van werkdruk, dat het voeren van jaargesprekken/functioneringsgesprekken mogelijk moet zijn). De nadere invulling en uitvoering van de maatregelen in de praktijk dienen vervolgens op bedrijfsniveau plaats te vinden.

De ontwikkeling past – volgens enkele respondenten – in het beleid van de rijksoverheid dat uitgaat van zelfregulering. Bepaalde kernafspraken worden op centraal (sector)niveau gemaakt, de verantwoordelijkheid voor de nadere uitwerking wordt vervolgens neergelegd bij de werkgevers en werknemers zelf. Het hangt per sector af op welke schaal ze dit model willen toepassen. In de gesprekken komt bij enkele sectoren naar voren dat ze dat als basisgedachte willen hanteren voor de gehele cao. In andere sectoren worden hele specifieke afspraken genoemd waarop het idee van maatwerk toegepast zou kunnen worden. Het gaat daarbij dan om zaken als het toekennen van een persoonlijk budget in het kader van een duurzame inzetbaarheid, wat werknemers naar eigen inzicht (in overleg met werkgevers) kunnen inzetten om gezond en veilig te kunnen blijven werken (in plaats van ‘standaard’ ontzietmaatregelen voor ouderen).

Hoewel de ideeën en behoeften op dit punt duidelijk geformuleerd zijn, blijkt het in de praktijk vaak lastig om de aanpassing van de opzet van de cao ook daadwerkelijk te realiseren. Dit komt onder andere door het feit dat sociale partners op dit punt niet altijd allemaal op één lijn zitten. Vooral vakbonden zijn huiverig om af te stappen van verplichtende afspraken en over te gaan op ‘richtinggevende’ afspraken. Goed overleg tussen werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) is volgens hen niet in alle bedrijven vanzelfsprekend. Zeker in sectoren met veel laagopgeleid personeel en met een beperkte organisatiegraad van de werknemers ¹⁷ zouden de werknemers onvoldoende in staat zijn om goed voor hun rechten op te komen. Daarnaast is er volgens respondenten een risico dat het minder ‘dwingend’ maken van de cao-bepalingen een signaal richting de achterban afgeeft dat gezond en veilig werken minder belangrijk zou zijn. Verder speelt in het algemeen mee dat het afsluiten van een nieuwe cao op zich al vaak een moeizaam en langdurig traject is. Doorvoeren van fundamentele veranderingen daarin vraagt een nog langere adem.

Ondanks de genoemde knelpunten zijn er sectoren die er al in geslaagd zijn om belangrijke stappen te zetten in het ‘moderniseren’ van de cao op het punt van gezond en veilig werken. In de cao van bijvoorbeeld de VVT-sector en de architecten zijn in de afgelopen jaren (‘overbodige’) afspraken verwijderd of verplaatst (naar bijvoorbeeld de arbocatalogus) en/of is meer ruimte gekomen voor maatwerk. Dit wordt hieronder nader toegelicht.

¹⁷ Sectoren met weinig medezeggenschapsorganen en sectoren waarin weinig werknemers aangesloten zijn bij een vakbond.

Decentralisatie en flexibilisering in de cao Architectenbureaus

De sociale partners in de branche van de architectenbureaus besloten in 2010 tot een aanpassing van de structuur van de cao. Er was – zeker door de moeilijke economische positie waarin veel architectenbureaus verkeerden – bij de cao-partijen behoefte aan een verdere professionalisering van de branche. Naast een zo hoog mogelijk kennis- en vakbekwaamheids-niveau vormde een volwaardige arbeidsverhouding volgens de sociale partners een onmisbaar onderdeel van deze professionalisering. Dit betekent dat werkgever en werknemers op bureau-niveau gezamenlijk afspraken zouden moeten maken over scholing, opleiding, duurzame inzetbaarheid en bijvoorbeeld een flexibele invulling van de arbeidsduur en werktijden.

Om dit in de praktijk te realiseren was een andere, meer decentrale opzet van de cao noodzakelijk. Uitgangspunt daarbij was dat veel ‘verplichtende’ en ‘voorschrijvende’ maatregelen/afspraken zouden worden vervangen door afspraken die meer mogelijkheden tot flexibiliteit en maatwerk bieden. Een eerste verandering die werd doorgevoerd in de cao was het instellen van een persoonlijk urenbudget. Vanuit dit budget hebben werknemers per jaar recht op 30 uren (naast de wettelijke vakantie- en verlofuren) die ze naar eigen inzicht kunnen inzetten ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid. Ze kunnen daarmee – uitgaande van hun eigen behoefte en niet vastgesteld via standaardregelingen – zelf bepalen hoe ze dit budget besteden aan opleidingen, een gezondheidscheck, extra verlof of bijvoorbeeld sporten.

Een tweede ‘ingreep’ was het instellen van een ‘tweesporensysteem’ in de cao. Daarbij gelden voor bureaus waar het overleg tussen werkgever en werknemers niet goed geregeld is de standaardbepalingen. Bureaus waar de samenwerking tussen de partijen wel goed is, krijgen de mogelijkheid om zaken op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden – binnen de kaders van de cao – meer naar eigen inzicht vorm en inhoud te geven. Ze kunnen dus afwijken van de standaardbepalingen en meer maatwerk realiseren wanneer er een goede vorm van medezeggenschap is georganiseerd.

Architectenbureaus kennen echter veelal geen formele vorm van medezeggenschap (bijvoorbeeld een OR), omdat het merendeel van de bureaus minder dan tien werknemers telt. Daarom is gekozen om een laagdrempelige vorm voor overleg en medezeggenschap aan te reiken. Dit is gedaan in de vorm van de bureau-intermediar. Een bureau-intermediar is de contactpersoon tussen werkgever en werknemers over het personeelsbeleid in het algemeen en de cao in het bijzonder. De bureau-intermediar kent geen juridische status en de verkiezing is vormvrij, de keuze wordt in onderling overleg bepaald. Bij de bureaus met een personeelsvertegenwoordiging (vanaf tien werknemers) of een ondernemingsraad (vanaf 50 werknemers) maakt de bureau-intermediar deel uit van de medezeggenschap. De bureau-intermediar is verantwoordelijk voor het op bureau-niveau invullen en uitvoeren van de cao-afspraken. Het instellen van een bureau-intermediar is geen ‘harde’ verplichting, maar alleen bureaus met een bureau-intermediar krijgen de mogelijkheden tot maatwerkbepalingen (de mogelijkheid tot het afwijken van de standaardbepalingen).

Door deze nieuwe invulling van de cao zijn ook de afspraken rond gezond en veilig werken aangepast. Specifiek omschreven (verplichte) bepalingen die nog voortvloeiden uit het arboconvenant (zoals: de werkgever draagt zorg voor informatiemateriaal over beeldschermwerk en werkdruk) zijn vervangen door één artikel met meer algemene kaderbepalingen die wijzen op de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemers (zoals: werkgever en werknemer(s) zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het voorkomen en/of terugdringen van ziekteverzuim, werkdruk en RSI en het opzetten van een goed re-integratiebeleid).

Dat het gelukt is om de structuur van de cao op deze manier aan te passen heeft volgens sociale partners te maken met het karakter van de sector. Het is een zeer conjunctuur gevoelige sector (hollen of stilstaan) waardoor 'vaste' bepalingen over arbeidsvoorwaarden (overwerk, werktijden, beloning) erg belemmerend werken. De sector kent verder overwegend kleine bedrijven met veel hoger opgeleide werkgevers en werknemers. De lijnen tussen werkgever en werknemers zijn daardoor kort en het overleg tussen partijen komt relatief sneller tot stand dan in andere sectoren. Hierdoor worden zaken al makkelijker gezamenlijk afgestemd en bestaat er minder behoefte om zaken van bovenaf dicht te regelen. De sociale partners zijn zich ervan bewust dat een dergelijk model niet zondermeer te vertalen is naar andere sectoren (met een heel ander karakter).

Gezond en veilig werken in de cao van de VVT-sector

In de branche Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg hebben sociale partners gezamenlijk het aantal afspraken over gezond en veilig werken in de cao in de loop van de jaren steeds verder beperkt. Niet omdat het thema aan belang heeft ingeboet, maar omdat de visie op het nut om dergelijke afspraken vast te leggen in een cao is veranderd.

Tussen 2000 en 2004 kende de branche van de Verpleeg- en Verzorgingshuizen (toen nog zonder de thuiszorg) een aparte cao Arbeid en Gezondheid. Dit was in de tijd van de arboconvenanten. Sociale partners in de branche kozen bewust niet voor een (vanuit de overheid aangestuurd en deels gefinancierd) arboconvenant, maar voor een geheel eigen aanpak waarbij de afspraken werden vastgelegd in een zogenoemde 'arbo-cao'. Op een min of meer vergelijkbare manier als bij de arboconvenanten zijn belangrijke arbothema's die in de branche spelen uitgewerkt en omgezet in afspraken. Daaraan gekoppeld werd ook een uitgebreid voorlichtingsprogramma opgezet, met de beschikbaarstelling van informatiemateriaal, workshops en praktische instrumenten (zoals de TilThermometer).

Na deze periode van intensieve aandacht voor belangrijke arbothema's en de voorlichting daaromtrent richting de achterban, was er bij de sociale partners na 2004 geen behoefte meer aan een aparte arbo-cao. De belangrijkste bepalingen en afspraken werden opgenomen in een apart hoofdstuk Arbeid en Gezondheid in de 'reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao. Dit hoofdstuk bevatte nog een aanzienlijk aantal hele concrete en vaak verplichtende afspraken; bijvoorbeeld de verplichting om bij het uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik te maken van het standaardmodel RI&E voor de VVT (branche RI&E), de afspraak dat de werkgever regelingen treft voor werknemers die te maken hebben gehad met agressie, geweld en traumatische ervaringen en de afspraak dat de werkgever een plan van aanpak Preventiebeleid Fysieke Belasting opstelt (inclusief de eisen waaraan het plan van aanpak in ieder geval moet voldoen).

Met de ontwikkeling van de arbocatalogus heeft de branche een nieuw instrument in handen gekregen om de afspraken over gezond en veilig werken en de praktische uitwerking daarvan een plaats te geven. In de afgelopen jaren zijn de afspraken uit het cao-hoofdstuk Arbeid en Gezondheid daarom overgeheveld naar de arbocatalogus. In de cao is daarvoor in de plaats een verwijzing naar de arbocatalogus opgenomen. Daarnaast bevat de cao nog een ontzie-maatregel voor medewerkers van 55 jaar en ouder en enkele raambepalingen (bijvoorbeeld dat de werkgever in overleg met het medezeggenschapsorgaan aandacht besteedt aan het thema werkdruk).

Een dergelijke ontwikkeling past bij de wens van in ieder geval de werkgeversvertegenwoordigers in de branche om te komen tot decentralisatie van verantwoordelijkheden naar het niveau van de individuele organisaties (dus niet van bovenaf verplichten) en een 'dunnere' cao. Hoewel de vakbonden over het algemeen veel waarde hechten aan 'moet'-bepalingen (die rechten van werknemers duidelijk vastleggen), wordt vanuit de werknemersvertegenwoordiging opgemerkt dat

het verplaatsen van de afspraken uit de cao naar de arbocatalogus geen afzwakking is van de aandacht voor gezond en veilig werken. Immers, organisaties zijn toch vanuit de wet verplicht om een RI&E in te vullen en gezondheidsrisico's aan te pakken. Ook vanuit de werkgevers-vertegenwoordiging wordt opgemerkt dat het verplaatsen van de bepalingen uit de cao niet betekent dat het gebruik van de instrumenten en richtlijnen (die nu in de arbocatalogus zijn opgenomen) geheel vrijblijvend is geworden. Alle onderdelen van de arbocatalogus zijn op verzoek van sociale partners door de Inspectie SZW positief getoetst hetgeen betekent dat de arbocatalogus bij inspecties als toetsingskader wordt gehanteerd.

3.7 Resumé

Het hoofdstuk maakt duidelijk dat door de geraadpleegde sociale partners elf verschillende typen motieven zijn genoemd om afspraken over gezond en veilig werken op te nemen in de cao. Per cao spelen verschillende motieven een rol. Verschillende typen maatregelen worden vaak om elk eigen specifieke redenen opgenomen in de cao. De meest genoemde reden is dat de cao volgens sociale partners een grote informatieve waarde heeft voor werkgevers en werknemers. Daardoor kan de cao worden gebruikt om de achterban voor te lichten, te adviseren en te inspireren op het gebied van gezond werken. De cao wordt door tevens door sociale partners gebruikt om vast te leggen wat zij belangrijk vinden en om zo beleidskeuzes te formaliseren. Andere, veel genoemde motieven raken meer aan de kernfunctie van de cao. Het gaat daarbij om het vastleggen van rechten en plichten van werkgevers en werknemers en het 'creëren' van een gelijk speelveld voor alle bedrijven door het opleggen van verplichtende maatregelen voor alle bedrijven. Ook speelt mee dat afspraken in veel cao's er al langere tijd in staan. Het blijkt vaak moeilijk om deze erfenis uit het verleden uit de cao te halen. Andere, minder vaak genoemde motieven zijn dat, afspraken als wisselgeld bij cao-onderhandelingen tot stand zijn gekomen, dat sociale partners met cao-afspraken tegemoet willen komen aan de branche, dat ze de cao gebruikt hebben om de resultaten van het arboconvenant te borgen en omdat het vastleggen van verplichtende maatregelen in de cao past bij de aard van de sector.

Tegemoetkoming aan de branche heeft vooral als motief gespeeld bij de arbo-cao's. De cao's zijn goed te spreken over hun keuze voor een dergelijk instrument, maar geven wel aan dat het in de huidige tijd niet meer haalbaar zou zijn om een arbo-cao op te stellen. Vanuit de sectoren met een reguliere arbeidsvoorwaarden-cao is wat meer kritiek op de cao als instrument. Vooral vanuit deze groep zijn motieven aangegeven waarom de cao juist niet gebruikt wordt (of zou moeten worden), om afspraken over gezond en veilig werken vast te leggen. De cao is in hun ogen een te statisch instrument, de cao-tafel niet de juiste plek en de cao niet het juiste niveau om dit thema te behandelen. In de cao zouden arbeidsvoorwaarden centraal moeten staan. Bovendien zou het verplichtend opleggen van afspraken via de cao niet altijd werken, zeker ook omdat er geen zicht is op de naleving van de afspraken. De sectoren met een sociaal fonds cao omzeilen deze nadelen – naar eigen zeggen – grotendeels door de uitwerking van het thema via de fonds cao bij een externe partij te beleggen.

Naar de toekomst toe lijkt de cao steeds minder belangrijk te worden als instrument voor zelfregulering op het gebied van gezond en veilig werken. Er is in ieder geval bij veel

sectoren behoefte aan een 'dunnere' cao, waarbij overbodige en achterhaalde afspraken eruit worden gehaald en dat meer mogelijkheden worden geboden voor maatwerk. Dit zou gerealiseerd kunnen worden door het opnemen van raamafspraken, die op bedrijfsniveau – in overleg tussen werkgever en werknemers – nader ingevuld dienen te worden.

4. UITDRAGEN AFSPRAKEN NAAR ACHTERBAN

4.1 Inleiding

Vanaf dit hoofdstuk staat de doorwerking van de cao-afspraken naar de werkvloer van de arbeidsorganisaties centraal. Van een doorwerking kan alleen sprake zijn als de doelgroepen – werkgevers en werknemers – bekend zijn met de (inhoud van de) afspraken. De maatregelen moeten immers eerst bekend zijn alvorens ze ook toe te kunnen passen. In de werkgeversraadpleging hebben we deze bekendheid getoetst. Alvorens hierop in hoofdstuk 5 in te gaan, zullen we in het onderhavige hoofdstuk weergeven op welke wijze de afspraken worden uitgedragen naar de achterban (paragraaf 4.2) en factoren in de optiek van de ondervraagde sociale partners bepalend zijn voor het daadwerkelijk bereiken van de achterban (paragraaf 4.3).

4.2 Wijze uitdragen afspraken naar achterban

We hebben de sociale partners gevraagd op welke manier ze de afspraken en maatregelen uit de cao onder de aandacht hebben gebracht van hun achterbannen en of ze hun achterban ondersteunen bij het naleven van de afspraken. Uit hun antwoorden komt naar voren dat het uitdragen op verschillende manier plaatsvindt. De wijze van uitdragen is vaak afhankelijk van het type maatregel/afpraak uit de cao.

Tabel 4.1 Wijze waarop cao-afspraken onder aandacht worden gebracht van werkgevers en werknemers, volgens de geraadpleegde sociale partners van 20 cao's

Wijze	Arbo-cao (N=3)	Fonds- cao (N=5)	Reguliere cao (N=11)	Concern- cao (N=1)	Totaal absoluut (N=20)	Totaal relatief (N=20)
Geen/weinig specifieke aandacht	3	5	11	1	20	100%
Via eigen kanalen sociale partners	3	4	9	1	17	85%
Via sectoraal (paritair) kennisinstituut/sociaal fonds	2	5	4	-	11	55%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Geen/weinig specifieke communicatie

In alle betrokken cao's geven respondenten aan dat bepaalde cao-afspraken bewust niet via specifieke communicatieactiviteiten breed onder de aandacht worden gebracht van werkgevers en werknemers. Het gaat daarbij vaak om afspraken over hele concrete rechten van werknemers, zoals de ontziet-maatregelen voor ouderen. Het is volgens de respondenten aan de werknemers zelf om de cao (op dat punt) goed te lezen en aanspraak te maken op hun recht wanneer ze er behoefte aan hebben. Vaak zijn het ook maatregelen die aantrekkelijk zijn voor werknemers en daardoor een grote bekendheid genieten, bijvoorbeeld door mond-tot-mond 'reclame' en doordat ze zien dat collega's er gebruik van maken. Het komt in verschillende sectoren overigens wel voor dat dergelijke maatregelen onder de aandacht van individuele werknemers worden gebracht in hun persoonlijke contacten met de vakbond of met een arbo-adviseur van een sectoraal kenniscentrum.

Ook aan meer algemene bepalingen en aan wettelijke bepalingen (bijvoorbeeld dat de werkgever zorg moet dragen voor goede arbeidsomstandigheden) wordt veelal geen specifieke communicatie besteed. Hetzelfde geldt voor afspraken die al lang in de cao staan. Daar heeft in het verleden wellicht voorlichting over plaatsgevonden, maar deze afspraken worden nu niet specifiek meer belicht.

Overigens zagen we eerder in het rapport dat in sommige sectoren de cao zelf gezien wordt als een voorlichtingsinstrument. De cao – als bekend instrument bij werkgevers en werknemers – wordt dan gebruikt om bepaalde (elders vastgelegde) zaken beter onder de aandacht te brengen. Vanuit die gedachte vraagt de cao dus niet om via communicatie en voorlichting uitgedragen te worden naar de achterban. De cao is zelf een manier om afspraken uit te dragen.

Via eigen kanalen van de sociale partners

Bij een groot deel van de betrokken cao's zetten sociale partners zich via hun eigen kanalen actief in om hun eigen achterbannen te informeren over afspraken die zij als werkgevers en werknemers gezamenlijk hebben gemaakt. Het gaat hierbij vooral om het onder de aandacht brengen van (gezamenlijk) ontwikkelde instrumenten zoals de arbocatalogus, de branche RI&E, werkdrukinstrumenten, bepaalde cursussen of opleidingen etc. Ze gebruiken daarvoor verschillende kanalen, zoals brochures, websites, social media, artikelen in vakbladen, bedrijfsbezoeken, persoonlijke gesprekken en het organiseren van informatiebijeenkomsten. In bepaalde sectoren zorgen sociale partners niet alleen voor informatieverstrekking over de cao-maatregelen en -afspraken, maar bieden zij ook ondersteuning bij het toepassen van de genoemde instrumenten of het naleven van de cao-afspraken.

Een voorbeeld dat uit de gesprekken naar voren is gekomen, is de ondersteuning van werkgevers bij het organiseren van de 'week van de veiligheid' door branchevereniging CBL (Centraal Bureau Levensmiddelen). Een ander voorbeeld betreft het door het CNV aanbieden van de training voor de 'ambassadeurs veilige en gezonde werkplek', in dit geval voor de mensen in de VVT-sector. Hierbij wordt aan kaderleden en OR-leden binnen organisaties kennis overgedragen over gezond en veilig werken. Dit kan hen helpen om gezondheid en veiligheid op de agenda van de OR en de werkgever te krijgen en invulling te geven aan cao-afspraken (bijvoorbeeld de afspraak om zich als werkgever en OR gezamenlijk in te spannen om aandacht te besteden aan werkdruk).

Sociale partners ondernemen veel vanuit eigen initiatief en richting de eigen achterban. In verschillende sectoren bundelen sociale partners daarnaast soms ook hun krachten en dragen gezamenlijk zorg voor informatieverstrekking en ondersteuning. Dit heeft vooral vorm gekregen in de tijd van de arboconvenanten (en andere arbo-programma's) en bij het tot stand komen van de arbocatalogus en de branche RI&E. Sociale partners hebben destijds gezamenlijk websites opgezet om de instrumenten en informatieproducten aan te bieden en/of hebben zorggedragen voor het aanvullende ondersteuningsaanbod in de vorm van arbo-adviseurs of cursussen (bijvoorbeeld arbo-adviseurs en de opleiding voor preventiemedewerkers als onderdeel van het arbo-programma in de technische groothandel). Na afloop van de arboconvenanten/arbo-programma's en het tot stand komen van de arbocatalogus ligt de focus van de sociale partners minder sterk op dit

thema en wordt er minder nadrukkelijk aandacht besteed aan de informatievoorziening en ondersteuning. Toch worden de websites veelal nog onderhouden en blijven gezamenlijke initiatieven bestaan. Een voorbeeld betreft de paritaire arbo-commissie in de GGZ die zich bezighoudt met het opzetten en uitvoeren van (nieuwe) arbo-projecten. Zo werken ze nu aan het ondersteunen van arbocoördinatoren om afspraken over gezond en veilig werken ook daadwerkelijk goed vorm te geven in de praktijk.

Bij deze initiatieven van de sociale partners moet echter wel worden opgemerkt dat deze meestal niet uitsluitend worden ontplooid vanuit de gedachte om de cao-afspraken bekendheid te geven en partijen tot naleving te motiveren. De arbocatalogus, de branche RI&E en/of het arbo-programma staan centraal en het promoten van de bekendheid en naleving ervan zou ook los van de cao plaatsvinden. Het opnemen/noemen van de afspraken en maatregelen in de cao is een extra 'verankering', maar veelal niet de aanleiding voor de ontplooiende voorlichtingsactiviteiten.

Via sectoraal (paritair) kennisinstituut/sociaal fonds

In iets meer dan de helft van de betrokken cao's is de voorlichting en ondersteuning van de werkgevers en werknemers (voor een belangrijk deel) belegd bij een sectoraal kennisinstituut of sociaal fonds dat door sociale partners gezamenlijk wordt gedragen. Dit geldt – zoals te verwachten is – voor de sectoren die de aandacht voor gezond en veilig werken grotendeels een plaats hebben gegeven in de sociaal fonds cao. Immers, in deze sectoren is er bewust voor gekozen om de uitwerking van het thema neer te leggen bij een externe, deskundige partij. Echter ook bij een deel van de sectoren met een arbo-cao of een 'reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao, speelt een dergelijk sectoraal instituut een rol. Deze instituten zijn veelal specifiek opgericht om informatiemateriaal en ondersteunende instrumenten en diensten te ontwikkelen en aan te bieden aan de hand waarvan werkgevers en werknemers vorm kunnen geven aan hun verantwoordelijkheden op het gebied van gezonde en veilige werkomstandigheden. Ze ontwikkelen arbocatalogi, branche RI&E's, richtlijnen en bieden ondersteuning in de vorm van voorlichting (vakbladen, website, brochures etc.), scholing, training, arbo- en HR-adviseurs en verzuimloketten (verzuimpreventie, ziekmeldingen, re-integratie etc.).

Ook hiervoor geldt dat de uitvoering van deze voorlichtende en ondersteunende taken meestal niet specifiek gericht zijn op het bekendmaken van de cao-afspraken over gezond en veilig werken. Het is één van de doelen, maar de activiteiten richten zich veel breder en zouden veelal ook zonder de afspraken in de cao plaatsvinden.

4.3 Ervaringen en succesfactoren bij bereiken achterban

De sociale partners in de sectoren die het voorlichten en ondersteunen van de achterban hebben neergelegd bij een sectoraal instituut/fonds zijn over het algemeen goed te spreken over de manier waarop de cao-afspraken (en de bredere kennis en afspraken omtrent arbeidsomstandigheden) worden uitgedragen. Deze instituten/fondsen hebben de juiste kennis en deskundigheid in huis, volgen de ontwikkelingen (in wetgeving en in de 'stand der techniek') en hebben de middelen en mogelijkheden om de (nieuwe) kennis regelmatig en via verschillende kanalen uit te dragen. De bekendheid van de instituten/fondsen onder werkgevers en werknemers is bovendien vaak relatief groot, waardoor doelgroepen makkelijk kennis, informatie en ondersteuning kunnen vinden. Een extra

voordeel wordt ervaren in de twee in het onderzoek betrokken landbouwsectoren die te maken hebben met een sector overstijgend instituut (dat werkt voor de agrarische en groene sector als geheel). Door de collectiviteit (alle werkgevers in alle sectoren dragen bij) kan een grote professionele organisatie worden opgetuigd, kunnen veel informatie-producten en instrumenten worden ontwikkeld en kan kennis worden gedeeld (zie onderstaand kader).

Stigas: Sectorinstituut in de agrarische en groene sectoren

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden en verzuimpreventie is in toenemende mate bij werkgevers en werknemers komen te liggen. Omdat de relatief kleinschalige bedrijven in de agrarische en groene sectoren (waaronder de glastuinbouw en de landwerktuigen exploiterende ondernemingen) vaak niet in staat zijn dit zelf te regelen, heeft de sector een ketenaanpak ontwikkeld. Stigas (stichting gezondheidsdienst agrarische sectoren) vervult hierin een drieledige rol, te weten die van kenniscentrum op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuimpreventie, die van uitvoerder van preventiediensten en die van regisseur van verzuimpreventie. Stigas draagt onder andere zorg voor de ontwikkeling van de arbocatalogi, de branchespecifieke RI&E's, informatieproducten, informatiebijeenkomsten, de advisering door preventieadviseurs en re-integratieadviseurs en de inzet van gespecialiseerde bedrijfsartsen. Binnen Stigas wordt bewust gekozen voor een integrale aanpak van preventie en verzuim. Dit doen ze onder andere door de preventieadviseurs, re-integratieadviseurs en de bedrijfsartsen te laten samenwerken in klantenteams, door kennis uit verzuimgegevens te gebruiken voor het ontwikkelen van preventiediensten en de inzet van preventiediensten in de verzuimbegeleiding.

De sociale partners in zowel glastuinbouw als de sector van de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (LEO) zijn goed te spreken over Stigas. Stigas vormt volgens hen een belangrijke succesfactor om kennis over gezond en veilig werken en de op dit punt gemaakte (cao-)afspraken te doen landen op de werkvloer. Door de collectiviteit (alle werkgevers in alle sectoren dragen bij) kan een professionele organisatie worden opgetuigd, kunnen veel taken worden uitgevoerd en kan kennis worden gedeeld. Bepaalde arborisico's – zoals mestgassen – komen in verschillende sectoren binnen de agrarische keten voor (veeteelt, akkerbouw, LEO). Door in al deze sectoren actief te zijn, kan Stigas de kennis omtrent deze problemen verzamelen, bundelen en komen tot een brede aanpak. Dit werkt volgens respondenten beter dan dat elke sector zich op zijn eigen manier over de problematiek buigt en steeds opnieuw het wiel uitvindt.

Een ander sterk punt – dat volgens respondenten is genoemd – is dat Stigas door haar brede takenpakket veel 'voelsprietten' heeft in de sectoren. Indien verspreid door het land in verschillende sectoren vergelijkbare incidenten plaatsvinden met bepaalde machines, komt Stigas dat direct te weten omdat werknemers naar een aan Stigas gelieerde bedrijfsarts gaan. De informatie die ze op die manier verzamelen wordt vervolgens gebruikt om bedrijven voor te lichten over de risico's en om producenten te benaderen om maatregelen te treffen. Van een dergelijke signaalmethodiek is ook sprake op het gebied van verzuim. Oorzaken van verzuim komen sector breed in beeld en worden gebruikt om passende campagnes op te zetten.

Als kritiekpunt is wel aangegeven dat de brede insteek van Stigas er voor zorgde dat de informatie (in het verleden) te algemeen op de agrarische sector als geheel gericht was. De informatie en ondersteuning was te weinig toegesneden op en herkenbaar voor de specifieke situatie in de eigen branche. Op verzoek van de sectoren is daar recentelijk verandering in aangebracht. Binnen de werkorganisatie van Stigas is ruimte gekomen voor sectorspecifieke ondersteuning en sectorspecifieke projecten.

Het geluid dat vanuit de sectoren zonder een sterke ondersteunende rol vanuit een sectoraal kennisinstituut/fonds komt, is vooral dat het als lastig wordt ervaren om cao-afspraken over gezond en veilig werken onder de aandacht te brengen bij werkgevers en werknemers. Hoewel ze de gehanteerde informatie- en ondersteuningsproducten als waardevol en geschikt ervaren (goede websites etc.) is het in de ervaring van de sociale partners moeilijk om afspraken op het netvlies te krijgen bij alle betrokken partijen in de organisaties (werkgevers, leidinggevenden, werknemers etc.) en te zorgen dat ze ook daadwerkelijk worden nageleefd. Bovendien leert hun ervaring dat de aandacht voor het thema snel verwatert na de verspreiding van informatie hierover.

Veel respondenten vinden het echter lastig om te bepalen of en in welke mate de gehanteerde strategieën rond voorlichting en ondersteuning werken om de afspraken te doen landen bij de achterban. Ze hebben namelijk vaak weinig zicht op de mate van naleving van de afspraken in de praktijk. Afspraken vastleggen in een cao en verbindend verklaren wil nog niet zeggen dat ze ook daadwerkelijk worden opgepakt. Toezicht op naleving is er nauwelijks.

Ondanks het bovengenoemde knelpunt hebben we de respondenten gevraagd welke **factoren** volgens hen bepalen of de cao-afspraken over gezond en veilig werken ook daadwerkelijk 'landen' en succesvol geïmplementeerd worden door de achterban. Uit de gesprekken zijn vier belangrijke succesfactoren naar voren gekomen, namelijk:

1. Zorgdragen voor een praktische invulling/ondersteuning
2. Regelmatig herhalen van de boodschap
3. Inzetten op bewustwording bij werkgevers en werknemers
4. Aanspreken van de juiste mensen

In het onderstaande lichten we deze succesfactoren nader toe.

1. Zorgdragen voor een praktische invulling

De ruime meerderheid van de respondenten wijst op het belang om bij het uitdragen van de afspraken en maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken te kiezen voor een praktische invulling. Het (alleen) verplichtend opleggen van zaken in een cao heeft geen zin zolang de werkgevers en werknemers geen hulpmiddelen aangereikt krijgen waarmee ze de afspraken in de praktijk ook daadwerkelijk kunnen implementeren. Door praktische hulpmiddelen aan te reiken kunnen werkgevers en werknemers eenvoudiger en sneller aan de slag en zien ze ook eerder welke voordelen het 'investeren' in goede werkomstandigheden voor hen heeft. Er moet aansluiting gezocht worden bij de 'taal' en behoeften van de achterban.

Praktische ondersteuning in de motorvoertuigen- en tweewielerbranche

De sociale partners in de motorvoertuigen- en tweewielerbranche geven aan dat het lastig is om gezond en veilig werken onder de aandacht te krijgen en te houden bij werkgevers en werknemers in de sector. De sector kent vooral veel kleine bedrijven die door de waan van de dag niet altijd tijd hebben voor – of prioriteit kunnen geven aan – het thema arbo. Werknemers zien ook lang niet altijd het belang om met arbo aan de slag te gaan, bijvoorbeeld omdat eventuele schade aan de gezondheid zich niet direct voordoet, maar pas op langere termijn ontstaat.

Het bereiken van de werknemers en werkgevers vraagt om een informatie- en ondersteuningsaanbod dat voldoet aan de volgende kenmerken: kort, toegankelijk en praktisch. Het moet de bedrijven niet teveel tijd, geld en moeite kosten omdat ze anders vaak geen mogelijkheid zien om arbo naast hun drukke werkzaamheden en ad hoc klussen actief op te pakken. Daarom hebben sociale partners gezamenlijk onder andere gekozen voor (de financiering van) de inzet van een 'arbo attentie coach' (voor werkgevers) en een cursus veilige werkplaats (voor werknemers).

De arbo attentie coach is een adviseur die door het land trekt en per dag gemiddeld 10 tot 12 bedrijven bezoekt. Het bezoek duurt per bedrijf ongeveer 15 tot 20 minuten en is gratis voor de werkgevers. Het bezoek wordt gebruikt om te checken of werkgevers aan bepaalde wettelijke eisen voldoen (bijvoorbeeld het hebben van een RI&E), om na te gaan of ze bekend zijn met de voor de sector ontwikkelde branchenormen en om hen informatie te geven over bestaande hulpmiddelen (branche RI&E, arbocatalogus) en cursussen en trainingen. Op deze manier worden werkgevers in korte tijd weer bijgepraat over nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbo in de branche.

De door sociale partners gratis aangeboden in-company training '**de veilige werkplaats**' is ontwikkeld als een praktische en concrete bedrijfstraining waarmee de kennis van werknemers (en werkgever) over gezond en veilig werken wordt vergoot en/of opgefrist. De training duurt 2,5 tot 4 uur (afhankelijk van de tijd dat een bedrijf heeft). In de training krijgen de deelnemers het gereedschap aangereikt om de belangrijkste arborisico's in beeld te brengen en collega's in beweging te zetten voor gezond en veilig werken. Ook leren ze hoe arbo en een gezonde bedrijfsvoering kunnen combineren en krijgen ze informatie over beschikbare praktische hulpmiddelen die ze daarbij kunnen gebruiken. In de training wordt ook voor/door elke deelnemer een eigen actieplan gemaakt. Op deze manier kunnen bedrijven in minder dan een halve dag hun werknemers bewust maken van het belang van gezond en veilig werken en de manier waarop ze daar in de praktijk uitvoering aan kunnen geven.

2. Regelmatig herhalen van de boodschap

Een algemene leerervaring van de sociale partners is dat de aandacht voor en de kennis van (de cao-afspraken over) gezond en veilig werken bij werkgevers en werknemers op den duur vaak wegzakt. Het is daarom volgens hen van belang dat informatie (en ondersteuning) richting werkgevers en werknemers niet eenmalig plaatsvindt (bijvoorbeeld door het opnemen van een afspraak in een cao), maar regelmatig wordt herhaald. Dit blijkt in de praktijk overigens niet altijd eenvoudig. Doordat het zicht op de mate van naleving van de cao-afspraken vaak zeer beperkt is, kan moeilijk worden bepaald wanneer het weer nodig is om een bepaalde afspraak of maatregel onder de aandacht te brengen. Bovendien ontbreekt het sociale partners vaak ook aan de middelen om regelmatig voorlichting en ondersteuning te blijven bieden. Websites (met informatie en instrumenten op het gebied van gezond en veilig werken) zijn vaak blijvend beschikbaar, maar het grootschalig en actief benaderen van de achterbannen (zoals ten tijde van de arboconvenanten) is veelal maar zeer beperkt mogelijk. Bovendien is er in de loop van tijd sprake van verschuiving van prioriteiten, waardoor niet altijd evenveel tijd, geld en aandacht besteed kan worden aan het thema van gezond en veilig werken. Dit probleem geldt vaak in mindere mate voor de cao's waar een sectoraal kennisinstituut of fonds uitvoering geeft aan de voorlichting en ondersteuning. Immers, gezond en veilig werken is voor deze instituten/fondsen een kerntaak. Hun aandacht is daarom voortdurend gericht op dit thema. Regelmatig voorlichting en ondersteuning geven is voor deze partijen meer vanzelfsprekend.

Toch zijn er ook voorbeelden van sectoren die op andere manieren (dan structurele aandacht via een sectoraal kennisinstituut) proberen om regelmatig gezond en veilig werken onder de aandacht te houden (zie het voorbeeld van de week van veiligheid in de sector voor Levensmiddelen Grootwinkelbedrijven).

Week van de veiligheid

In de cao voor de Levensmiddelen Grootwinkelbedrijven staat de afspraak dat alle nieuwe medewerkers in de supermarkt bij het in diensttreden een passende veiligheidsinstructie krijgen. De ervaringen in de praktijk leren echter dat een eenmalige instructie niet genoeg is. Vandaar dat het CBL (Centraal Bureau Levensmiddelenhandel) – een brancheorganisatie voor supermarkten en food servicebedrijven – in 2009 het initiatief heeft genomen voor de week van de veiligheid. In deze week van de veiligheid staat het onderwerp ‘veiligheid’ elk jaar gedurende één vaste week (altijd week 41) opnieuw centraal. In de deelnemende supermarkten worden in die week met alle werknemers de veiligheidsafspraken doorgenomen, zodat iedereen zich (weer) bewust is van zijn/haar taken en verantwoordelijken bij het realiseren van een veilige supermarkt. Het CBL heeft materiaal ontwikkeld (brochure, posters) om werkgevers te helpen om vorm te geven aan deze week van de veiligheid.

De week van de veiligheid heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2009 en is sindsdien ook door andere sectoren opgepakt (detailhandel, horeca etc.). In de cao voor de Levensmiddelen Grootwinkelbedrijven is ook een afspraak over de week van de veiligheid opgenomen, namelijk dat de werkgever alle werknemers jaarlijks – tijdens de week van de veiligheid – informeert over de in de winkel geldende veiligheidsafspraken.

3. Inzetten op bewustwording bij werkgevers en werknemers

In de gesprekken met sociale partners is ook gewezen op het belang om via voorlichting en ondersteuning te werken aan bewustwording bij zowel werkgevers als werknemers. Het maken van afspraken en het beschikbaar stellen van instrumenten en informatie-materiaal heeft weinig zin wanneer partijen zich niet bewust zijn van de verantwoordelijkheden die zij dragen op het gebied van gezond en veilig werken. Lange tijd werd het realiseren van gezonde en veilige werkomstandigheden vooral gezien als een taak voor werkgevers. Echter, ook werknemers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid op dit gebied. Bewustwording van deze verantwoordelijkheid vormt daarom de basis die nodig is om cao-afspraken te doen ‘landen’ en er voor te zorgen dat ze ook daadwerkelijk worden nageleefd. Het creëren van dit bewustzijn blijkt in de praktijk niet eenvoudig te realiseren. Zeker het bereiken van de werknemers is lastig. Beschikbare informatieproducten (websites) en instrumenten als de arbocatalogus worden – voor zover daar zicht op is – maar in beperkte mate door werknemers gebruikt. Eén van de manieren waarin sociale partners proberen om de werknemers wel te bereiken en bewust te maken is via scholing.

Kennis uit de arbocatalogus opnemen in bijscholingsmodule beveiligingsbranche

Om de informatie en kennis uit de arbocatalogus omtrent de arbeidsrisico's agressie en geweld over te dragen richting werknemers in de branche, hebben de sociale partners in de particuliere beveiligingsbranche besloten om deze kennis te borgen in de vakopleiding en in cursussen. Zo hebben ze de kennis onderdeel gemaakt van het V-learning programma. V-learning biedt medewerkers de mogelijkheid tot permanente bijscholing via een e-learning-programma. Medewerkers kunnen via V-learning te allen tijde hun vakkennis checken en op peil houden. Alle

kennis die belangrijk is voor het vak van beveiliging is opgenomen in V-learning. De kennis wordt continu aangepast aan nieuwe ontwikkelingen, inzichten en veranderingen in de regelgeving.

Door de kennis over arbeidsrisico's op te nemen in V-learning willen sociale partners duidelijk maken dat preventie en aanpak van agressie en geweld integraal onderdeel uitmaakt van het totale vak(gebied) van de beveiliging. Ze willen zo de beveiligers bewust maken van hun verantwoordelijkheid op dit punt en van de manier waarop ze aan de verantwoordelijkheid invulling kunnen geven.

Bieden van een basis(vak)opleiding voor schoonmakers

Het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf kent als branche voornamelijk ongeschoold werk. Omdat sociale partners het belangrijk vinden dat alle – ook ongeschoolde – medewerkers kunnen beschikken over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om het werk goed, gezond en veilig te doen, hebben ze een basis(vak)opleiding in het leven geroepen. In de arbeidsvoorwaarden-cao (dus niet de arbo-cao) is vastgelegd dat iedere medewerker in het reguliere schoonmaakonderhoud binnen zes maanden na indiensttreding vanuit de werkgever de basis(vak)opleiding krijgt aangeboden. De vakopleiding wordt afgesloten met een door de branche erkend diploma.

In de basis(vak)opleiding wordt heel bewust ook aandacht besteed aan arbeidsrisico's en de manier waarop medewerkers gezond en veilig kunnen werken. Zo leren ze hoe ze veiligheidsmaatregelen moeten treffen (voor henzelf en voor anderen) bij verschillende soorten schoonmaakwerkzaamheden (zoals het dragen van handschoenen), hoe ze etiketten en pictogrammen van reinigingsmiddelen moeten lezen en toepassen en hoe ze op ergonomisch verantwoorde wijze schoonmaaktechnieken moeten toepassen met in achtname van de veiligheidsregels. Tevens worden ze tijdens de opleiding op de hoogte gebracht van het bestaan en de inhoud van de arbo-cao die in de sector geldt.

Vanuit de sociale partners wordt opgemerkt dat het aanbieden van een dergelijke basis(vak)opleiding voor ongeschoold werk ervoor zorgt dat de medewerkers (ook de ongeschoolde) meer bewust zijn van de risico's van het vak en kennis hebben van de manier waarop ze met die risico's om moeten gaan. Daarbij komt dat het kunnen behalen van een diploma voor voorheen ongeschoolde mensen er voor zorgt dat zij met meer trots en eigenwaarde hun werk uitvoeren. Ze zijn daardoor naar verwachting eerder geneigd om hetgeen ze hebben geleerd ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

4. De juiste mensen aanspreken

Als vierde succesfactor is genoemd dat bij het uitdragen van de cao-afspraken de juiste doelgroepen moeten worden aangesproken en worden ondersteund. Vanuit verschillende sectoren wordt opgemerkt dat leidinggevend (middenmanagement) een cruciale rol vervullen bij het geïmplementeerd krijgen van (cao-)afspraken op het gebied van gezond en veilig werken. Zij vormen de spil tussen hetgeen van hogerhand (directie/management) wordt bepaald en vastgelegd en hoe dit in de praktijk ten uitvoer wordt gebracht. Op hoger niveau zijn vaak wel zaken geregeld (arbobeleid opgesteld, RI&E uitgevoerd en/of protocollen ontwikkeld), maar de doorwerking daarvan naar de werkvloer verloopt vaak minder soepel, omdat leidinggevend op dit punt weinig kennis, ervaring en prioriteitsbesef hebben. Het is daarom belangrijk om (ook) gericht deze groep aan te spreken en zodanig toe te rusten dat zij hun werk kunnen doen. Een andere genoemde groep betreft die van de arbocoördinatoren en preventiemedewerkers. Zij hebben vaak wel voldoende kennis van de geldende cao-afspraken, verplichtingen en

inzichten op het gebied van gezond en veilig werken en zijn zich bewust van het belang om hier serieus aandacht aan te besteden. Voor hen is het echter soms lastig om zaken van de grond te tillen en medewerking te krijgen van hogerhand (directie/management) en van de medewerkers op de werkvloer.

In een aantal sectoren zijn initiatieven ondernomen om deze specifieke doelgroepen te bereiken.

Training coachend leidinggeven in de schoonmaakbranche

In de arbo-cao van het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf is een afspraak opgenomen waarin staat dat de werkgever de direct-leidinggevende de training coachend leidinggeven moet laten volgen (in werktijd). Arbeidsomstandigheden en de afspraken uit de arbo-cao vormen een onderdeel van deze training. Het idee achter deze training is dat leidinggevendenden beter worden toegerust voor hun taken om (cao-)afspraken en beslissingen van hogerhand – onder andere op het gebied van gezond en veilig werken – door te vertalen naar de werkvloer. Leidinggevendenden zijn vaak goede schoonmakers die zijn doorgroeid naar een managementfunctie. Ze hebben echter niet altijd de kennis en (communicatieve) vaardigheden die bij die functie horen. Door in te zetten op kennisvergroting en verbetering van vaardigheden moeten leidinggevendenden in staat worden gesteld om beter te communiceren met de werknemers en hen zo te motiveren tot een gezonde en veilige werkwijze.

Brancheopleiding preventiemedewerker grafimedia

Een afspraak in de cao voor de grafimedia stelt dat ook werkgevers met 26 werknemers of meer kunnen volstaan met een lichte toets van de RI&E door een arbodeskundige onder de voorwaarden dat de branche RI&E is gebruikt, dat de preventiemedewerker betrokken is geweest bij het uitvoeren van de RI&E en dat deze preventiemedewerker de brancheopleiding voor preventiemedewerkers heeft gevolgd. Het is een op de branche toegesneden opleiding van drie dagdelen voor preventiemedewerkers waarin zij kennis opdoen van onder andere arbowetgeving, de wettelijke taken van de preventiemedewerker, de risico-inventarisatie en – evaluatie, de arbocatalogus en het opzetten van een arbo-project.

Het kunnen volstaan met een lichte toets van de RI&E zorgt bij de bedrijven voor een structurele besparing van de kosten. Het idee achter deze cao-afpraak is dan ook dat bedrijven gestimuleerd worden om de preventiemedewerker de opleiding te laten volgen. Zo wordt er voor gezorgd dat de rol van de preventiemedewerker in de bedrijven actiever en professioneler wordt vormgegeven. De deskundigheid van de preventiemedewerkers wordt bevorderd en het stimuleert bedrijven om de preventiemedewerker actiever te betrekken bij het opstellen van het arbobeleid en het uitvoeren van de RI&E. Uiteindelijk zou dit moeten leiden tot meer aandacht voor arbeidsomstandigheden in de praktijk van de bedrijven.

4.4 Resumé

De bovenstaande paragrafen maken duidelijk dat sectoren verschillende methoden en kanalen gebruiken om de cao-maatregelen en afspraken omtrent gezond en veilig werken onder de aandacht te brengen van sociale partners. Voor bepaalde typen cao-maatregelen (bijvoorbeeld wettelijke maatregelen en ontzie-maatregelen voor ouderen) worden geen specifieke communicatie-activiteiten ontplooid. Het is aan de werknemers en werkgevers zelf om de cao op deze punten goed te lezen. Andere maatregelen worden via de kanalen van sociale partners zelf of via een (paritair ingesteld) sectorinstituut (of sectorfonds) gecommuniceerd. De sectoren met een dergelijk sectoraal instituut zijn over het algemeen goed te spreken over de manier waarop de (cao-) maatregelen worden uitgedragen. In de andere sectoren merken ze vaak dat het lastig is om arbo blijvend onder de aandacht te houden. Een praktische invulling van de voorlichting en ondersteuning, het regelmatig herhalen van de boodschap, het inzetten op bewustwording bij werkgevers en werknemers en het aanspreken van de juiste mensen binnen bedrijven zijn volgens sociale partners belangrijke succesfactoren om de werkgevers en werknemers te bereiken en te zorgen dat actief werk wordt gemaakt van meer gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

5. BEKENDHEID EN GEBRUIK CAO-AFSPRAKEN

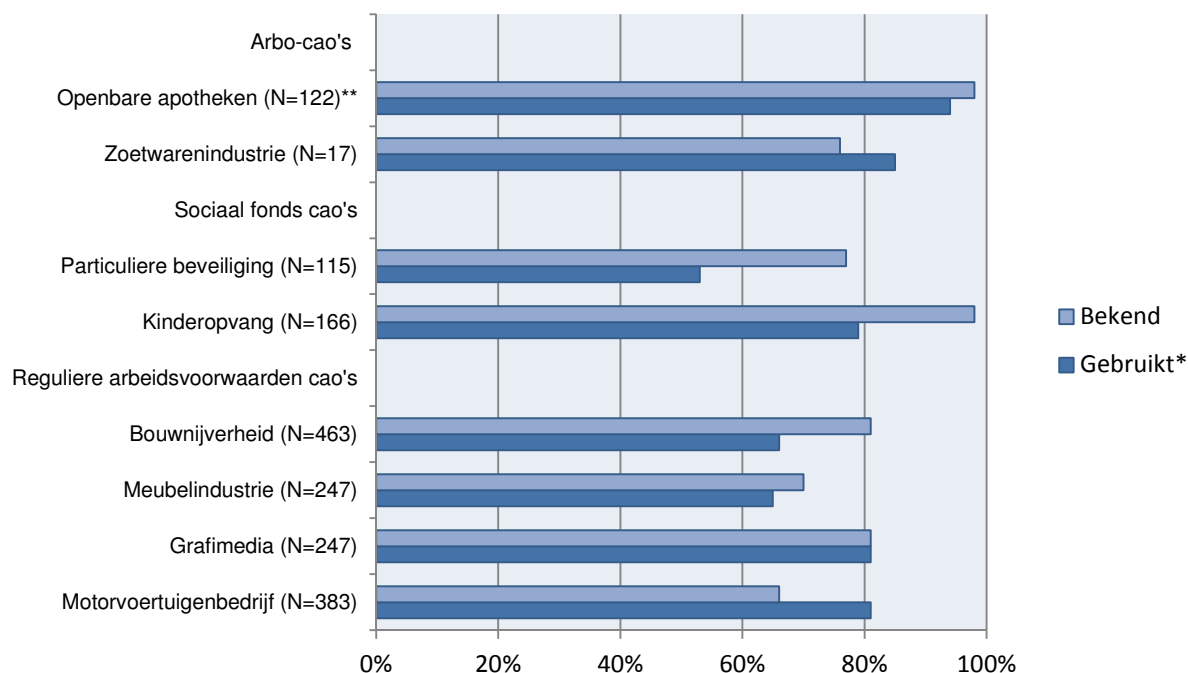
5.1 Inleiding

In het inleidende hoofdstuk hebben we al aangegeven dat we in acht sectoren werkgevers geraadpleegd hebben. Een belangrijk doel van deze werkgeversraadpleging was om vast te stellen in hoeverre de maatregelen uit hun cao ook ‘landen’ bij de doelgroep. Daartoe is voor elk van de acht cao's een selectie van cao-afspraken gemaakt en bij de werkgevers getoetst of deze bij hen bekend zijn en – indien het geval – zij de betreffende afspraken ook geïmplementeerd hebben binnen hun organisatie. In nauwe samenspraak met de sociale partners hebben we afspraken geselecteerd waarvan de bekendheid en het gebruik ook daadwerkelijk getoetst konden worden. Om die reden zijn bijvoorbeeld afspraken die geadresseerd zijn aan de sociale partners zelf of algemeen geformuleerde voornemens buiten beschouwing gelaten. Daarnaast hebben we uitsluitend bovenwettelijke afspraken meegenomen in dit veldwerk onder werkgevers.

5.2 Bekendheid en gebruik branche RI&E en arbocatalogus

In alle cao's – waarvoor onderzoek is verricht naar de bekendheid en naleving van de cao-afspraken – wordt verwezen naar de branche RI&E die voor die betreffende sector is ontwikkeld. In zes van de acht cao's wordt ook de arbocatalogus genoemd. De bekendheid en het gebruik van de branche RI&E in elk van de acht betrokken sectoren is weergegeven in figuur 5.1.

Figuur 5.1 Bekendheid en gebruik van de branche RI&E bij de werkgevers in de betrokken sectoren



* De mate van gebruik wordt uitsluitend berekend voor de groep respondenten die het instrument zeggen te kennen. Dit geldt voor de bovenstaande en alle volgende figuren in dit hoofdstuk.

** De vragen over de branche RI&E zijn niet door alle respondenten ingevuld. Daardoor is de N bij onder andere de openbare apotheken kleiner dan elders in het rapport.

In alle sectoren geldt dat de (ruime) meerderheid van de werkgevers bekend is met het bestaan van de branche RI&E. Ditzelfde geldt – zij het soms in iets mindere mate – ook voor het gebruik van de RI&E. Het gebruik is het hoogst bij de werkgevers in de openbare apotheken en de zoetwarenindustrie. In deze arbo-cao's is het gebruik van de branche RI&E verplicht gesteld¹⁸. Echter ook in andere sectoren is het gebruik van de branche RI&E groot, bijvoorbeeld de kinderopvang¹⁹ de grafimedia en het motorvoertuigenbedrijf. Het verplicht stellen is dus niet de enige verklaring voor de grote mate van gebruik. Een branche RI&E is – zoals verschillende sociale partners hebben aangegeven – voor bedrijven vooral ook een praktisch instrument. Het houdt rekening met de eigen, sectorale kenmerken en branchespecifieke arbeidsrisico's. De bekendheid en het gebruik worden naar verwachting ook niet alleen door de vermelding in de cao gerealiseerd. De branche RI&E is één van de instrumenten die volgens sociale partners veel breder aandacht krijgt in de voorlichting en ondersteuning van werkgevers, dan alleen als cao-afspraken. Opname in de cao heeft vaak vooral een voorlichtende functie of wordt gebruikt als vorm van verankering. De branche RI&E is een apart, losstaand instrument dat ook zonder de cao een belangrijke functie in de sector zou vervullen.

Tabel 5.1 Redenen waarom werkgevers geen gebruik maken van de branche RI&E

Redenen	Arbo-cao		Sociaal fonds cao		Reguliere cao			
	1 (N=6)	2 (N=0)	3 (N=34)	4 (N=33)	5 (N=110)	6 (N=55)	7 (N=34)	8 (N=42)
Geen tijd	50%	-	9%	12%	5%	7%	21%	10%
Hebben al goede aanpak	17%	-	29%	27%	20%	22%	21%	21%
Maken gebruik van ander instrument	17%	-	38%	36%	56%	42%	38%	38%
Vinden het geen zinvol instrument	0%	-	12%	6%	5%	4%	0%	7%
Risico in kaart brengen niet nodig	0%		3%	0%	1%	0%	3%	0%
Kennen mogelijkheden branche RI&E niet	0%		6%	0%	1%	7%	3%	10%
Overige redenen	17%	-	12%	27%	21%	7%	21%	14%
Weet niet	0%		9%	3%	5%	13%	3%	2%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentage tellen daarom niet op tot 100%

Legenda: 1 = openbare apotheken 5 = bouwrijverheid
2 = zoetwarenindustrie 6 = meubelindustrie en meubileringsbedrijven
3 = particuliere beveiliging 7 = grafimedia
4 = kinderopvang 8 = motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf

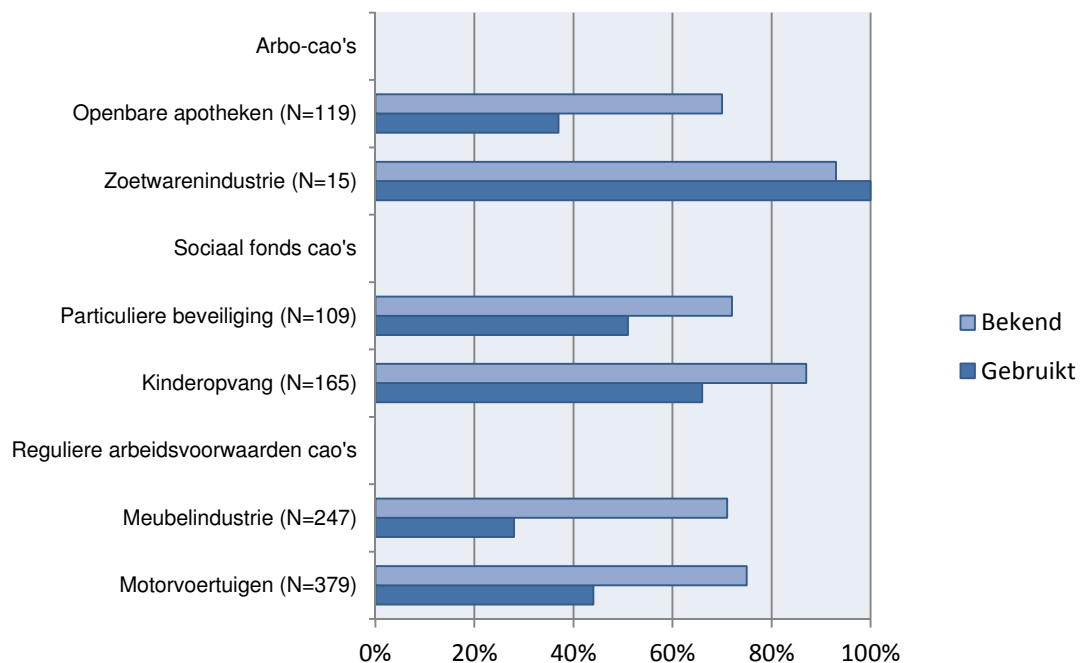
Tabel 5.1 maakt duidelijk dat de twee meest genoemde redenen om geen gebruik te maken van de branche RI&E zijn dat bedrijven naar eigen zeggen zelf al een goede aanpak hebben voor het inventariseren en beoordelen van risico's en dat ze al gebruik maken van een ander instrument dan de branche RI&E.

¹⁸ In de arbo-cao van de openbare apotheken staat dat werkgevers wel dispensatie van het gebruik van de branche RI&E kunnen aanvragen.

¹⁹ De kinderopvang kent als het ware twee branche RI&E, namelijk de branche RI&E Kinderopvang en de Risicomonitor (een RI&E-instrument voor de branches Kinderopvang, Jeugdzorg en Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening). De branche RI&E Kinderopvang wordt gebruikt door 40% van de organisaties, de Risicomonitor door 39% van de organisaties.

Wanneer we kijken naar de bekendheid en het gebruik van de arbocatalogus zien we dat zeker het gebruik over het algemeen minder groot is dan de branche RI&E. Er zijn geen duidelijke verschillen te zien tussen de drie onderscheiden typen cao's. Het gebruik is het grootst bij de zoetwarenindustrie en de kinderopvang. Bij de kinderopvang is dit wellicht te verklaren doordat het gebruik van de arbocatalogus in de cao min of meer verplicht wordt gesteld.

Figuur 5.2 Bekendheid en gebruik van de arbocatalogus bij de werkgevers in de betrokken sectoren



Eerder in het rapport zagen we al dat de arbocatalogus in bepaalde sectoren wordt gezien als een meer passend instrument om afspraken over gezond en veilig werken in vast te leggen dan in de cao. De toch wat beperkte mate van gebruik van de arbocatalogus in verschillende sectoren (zie figuur 5.2) lijkt die visie te ondergraven. Immers, in drie van de zes opgenomen sectoren wordt de arbocatalogus door minder dan de helft van de werkgevers wel eens gebruikt. Dit betekent dat de meerderheid van de werkgevers niet 'bereikt' is met de arbocatalogus. Het beperkte gebruik wordt voor een belangrijk deel bepaald door het feit dat veel werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn wat de arbocatalogus hen te bieden heeft (zie tabel 5.2). Een andere veel genoemde reden is dat werkgevers naar eigen zeggen voldoende kennis op het gebied van gezond en veilig werken in huis hebben.

Tabel 5.2 Redenen waarom werkgevers geen gebruik maken van de arbocatalogus

Bekend	Arbo-cao		Sociaal fonds cao		Reguliere cao	
	1 (N=52)	2 (N=0)	3 (N=38)	4 (N=49)	6 (N=124)	8 (N=157)
Weten niet wat instrument biedt	40%		34%	43%	27%	34%
Geen tijd	52%	-	11%	2%	13%	15%
Hebben al voldoende kennis	14%	-	24%	27%	19%	10%
Vinden het geen zinvol instrument	2%	-	3%	2%	4%	0%
Er zijn geen risico's waar we informatie over zoeken	0%		0%	0%	0%	22%
Overige redenen	14%	-	8%	16%	19%	12%
Weet niet	23%		29%	16%	19%	18%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentage tellen daarom niet op tot 100%

Legenda: 1 = openbare apotheken 4 = kinderopvang
2 = zoetwarenindustrie 6 = meubelindustrie en meubileringsbedrijven
3 = particuliere beveiliging 8 = motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf

In de volgende paragrafen gaan we voor elk van de acht betrokken cao's in op de bekendheid en de mate van naleving van de overige cao-afspraken omtrent veilig en gezond werken.

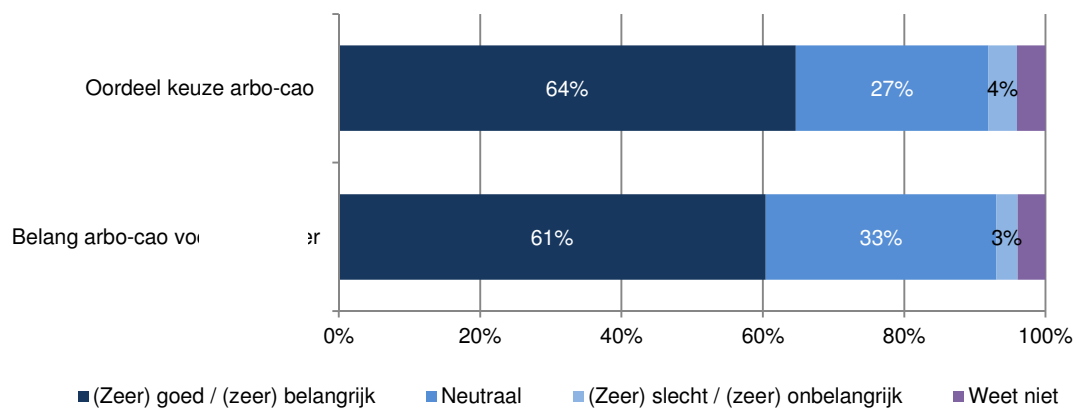
5.3 Bekendheid en gebruik arbo-cao openbare apotheken

Aan het onderzoek hebben 151 werkgevers uit de sector van de openbare apotheken deelgenomen. We hebben hen allereerst gevraagd of ze bekend zijn met het bestaan van een aparte arbeidsomstandigheden-cao naast de arbeidsvoorwaarden-cao. Nagenoeg alle werkgevers (97%) zeggen te weten van het bestaan van de arbo-cao. Ruim zes op de tien werkgevers kennen de inhoud van de cao naar eigen zeggen goed. De anderen weten dat er een arbo-cao is, maar zijn niet goed op de hoogte van de afspraken die in deze cao zijn opgenomen.

De werkgevers zijn over het algemeen redelijk goed te spreken over de keuze van sociale partners om naast de arbeidsvoorwaarden-cao een aparte arbo-cao af te sluiten. Als pluspunten zijn genoemd dat de arbo-cao een goed ingevulde en goed overwogen basis vormt van waaruit werkgevers en werknemers beiden aan hun verantwoordelijkheid invulling kunnen geven en dat op deze manier duidelijke afspraken zijn vastgelegd die gelden voor alle openbare apotheken. Andere werkgevers zijn minder uitgesproken positief en brengen ook wat kritische geluiden naar voren. De arbo-cao wordt door hen als enigszins overbodig (want al veel wettelijk geregeld) en te uitgebreid gezien. Voor verschillende werkgevers zou kunnen worden volstaan met één arbeidsvoorwaarde-cao.

Over het belang van een arbo-cao voor werkgevers wordt dan ook wat wisselend geoordeeld. Velen vinden het op zich een goed document dat ze als handleiding kunnen gebruiken bij het vormgeven en uitvoeren van het beleid rond arbeidsomstandigheden. Anderen geven aan de arbo-cao niet nodig te hebben of te ervaren dat een dergelijke arbo-cao te weinig ruimte laat voor de eigen inzichten en werkwijze van de werkgevers.

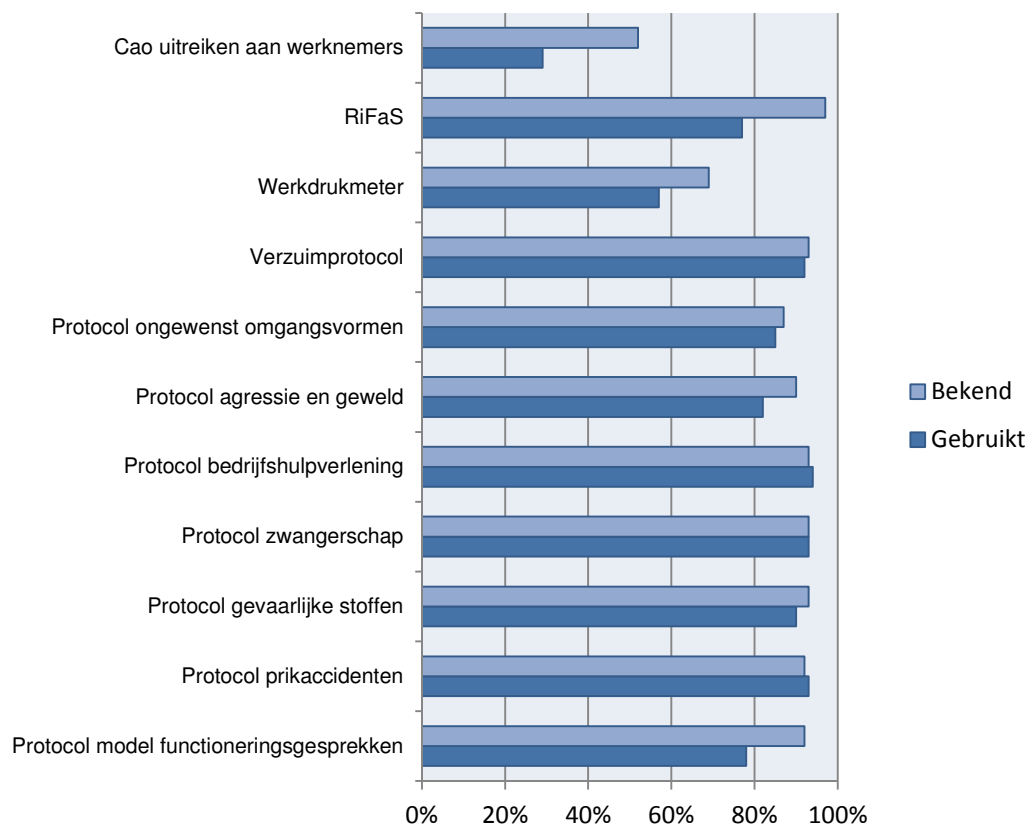
Figuur 5.3 Oordeel van werkgevers over keuze voor arbo-cao en over belang van arbo-cao voor werkgevers (N=141)



De arbo-cao voor de openbare apotheken kent naast een verwijzing naar de arbocatalogus en de branche RI&E nog verschillende andere afspraken en instrumenten. Het gaat daarbij onder andere om de verplichting voor werkgevers om een exemplaar van de arbo-cao beschikbaar te stellen aan elke werknemer. De arbo-cao stelt verder dat de werkgever ten aanzien van de omgang met gevaarlijke stoffen een beleid voert. Om zicht te krijgen op de eisen die in ieder geval moeten worden meegenomen in het beleid, worden werkgevers geacht gebruik te maken van het digitale Risico Instrument Farmaceutische Stoffen (RiFaS). Indien de RI&E er aanleiding toe geeft dienen openbare apotheken een onderzoek te doen naar werkdruk in de apotheek aan de hand van de Werkdrukmeter. Daarnaast bevat de arbo-cao protocollen over verschillende onderwerpen/thema's. Deze protocollen vormen een (deels verplichte) praktische handleiding aan de hand waarvan de openbare apotheken vorm kunnen geven aan hun verantwoordelijkheden ten aanzien van een gezonde en veilige werkomgeving.

In hoeverre deze afspraken en instrumenten uit de arbo-cao bekend zijn bij de werkgevers en in hoeverre zij door de werkgevers ook daadwerkelijk worden nageleefd en/of gebruikt is weergegeven in figuur 5.4.

Figuur 5.4 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de arbo-cao openbare apotheken, volgens de werkgevers



De bekendheid van de meeste afspraken en instrumenten is groot, namelijk rond de 90%. Ook blijkt de ruime meerderheid van de respondenten de afspraken na te leven en de instrumenten te gebruiken. Dit geldt zeker voor de verschillende protocollen die in de arbo-cao zijn opgenomen en die volgens de cao (grotendeels) gevolgd dienen te worden door alle openbare apotheken. De meeste protocollen worden door meer dan 80% van de geraadpleegde werkgevers (die bekend zijn met de protocollen) gebruikt.

Uit de grote mate van bekendheid van de (instrumenten uit de) arbo-cao kan worden afgeleid dat de keuze voor een arbo-cao in deze sector goed heeft gewerkt om de door sociale partners gemaakte afspraken onder de aandacht van de werkgevers te brengen en te zorgen dat de afspraken ook daadwerkelijk worden nageleefd. Het grote gebruik van bijvoorbeeld de protocollen lijkt er op te duiden dat – wellicht mede door het verplichte karakter van deze protocollen – een breed aantal onderwerpen en afspraken ook actief wordt opgepakt.

Toch moet worden opgemerkt dat de bekendheid en vooral het gebruik van een aantal afspraken en instrumenten wat achterblijft. Zo is de bekendheid en de naleving van de verplichting voor werkgevers om een exemplaar van de arbo-cao uit te reiken aan de medewerkers beperkt. Ook het RiFaS en de werkdrukmeter worden niet door alle openbare apotheken gebruikt. De redenen daarachter zijn weergegeven in de onderstaande tabel²⁰.

²⁰ De redenen voor niet-gebruik van de protocollen hebben we achterwege gelaten, omdat slechts één respondent geen enkel protocol heeft gebruikt.

Tabel 5.1 Redenen niet-gebruik/niet-naleving van cao-afspraken en instrumenten, volgens werkgevers openbare apotheken

Redenen niet-gebruik	RiFaS (N=26)	Werkdrukmeter (N=30)
Niet nodig, voldoende kennis/al goede aanpak	22%	33%
Speelt niet in onze organisatie	27%	7%
Vindt het geen zinvol instrument	0%	27%
Geen tijd	18%	20%
Ken (mogelijkheden van) het instrument niet goed	14%	20%
Weet niet hoe instrument te gebruiken	14%	10%
We maken gebruik van andere instrumenten	8%	0%
Overige redenen	0%	17%
Weet niet/geen specifieke reden	8%	3%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

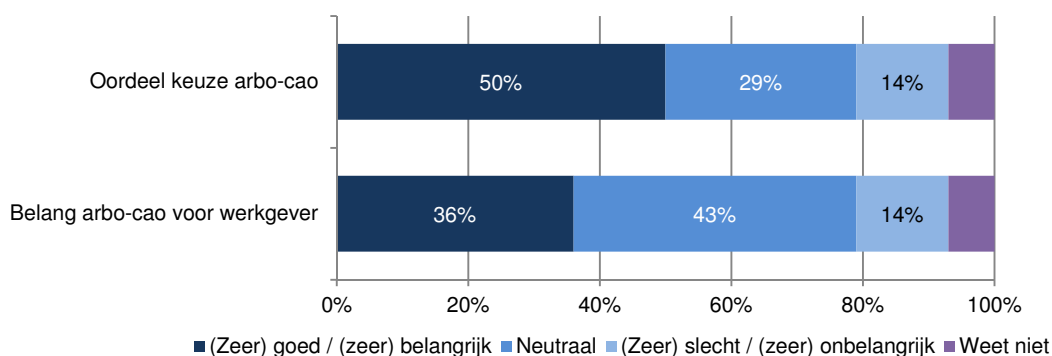
De meest genoemde reden dat het RiFaS niet wordt gebruikt is dat het gebruik van gevaarlijke stoffen volgens de werkgever niet speelt in de apotheek, veelal omdat de apotheek zelf geen bereidingen doet. Ook heeft een deel van de respondenten RiFaS naar eigen zeggen niet nodig omdat ze op dat vlak al voldoende kennis hebben. Dezelfde reden wordt gegeven als verklaring voor het niet-gebruik van de werkdrukmeter en de protocollen. Bij de werkdrukmeter geldt verder dat het instrument door een kwart van de werkgevers (die het instrument niet gebruiken) als niet zinvol wordt gezien. Ook speelt onbekendheid met de (toepassings)mogelijkheden van het instrument een rol.

5.4 Bekendheid en gebruik in arbo-cao zoetwarenindustrie

Ook de zoetwarenindustrie kent een aparte arbo-cao (Cao Arbeid en Gezondheid). Van de 18 deelnemende werkgevers in deze sector geeft 71% aan dat ze op de hoogte zijn van het bestaan van deze arbo-cao naast de arbeidsvoorwaarden-cao. Ruim vier op de tien werkgevers kennen de inhoud van de arbo-cao goed. De anderen (30%) weten van het bestaan van de arbo-cao, maar hebben weinig kennis van de afspraken die daarin zijn opgenomen. Drie op de tien kent de arbo-cao in het geheel niet.

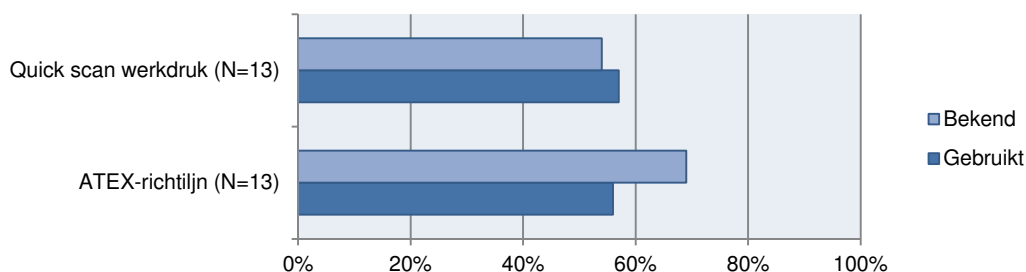
Aan de werkgevers die de arbo-cao wel kennen is gevraagd wat zij vinden van de keuze voor een aparte arbo-cao. Daarbij worden vergelijkbare argumenten naar voren gebracht als bij de openbare apotheken. Zo vinden enkelen het goed om afspraken centraal vast te leggen die voor iedereen in de sector gelden. Anderen zijn meer kritisch en geven aan dat er voldoende zaken rond gezond en veilig werken al wettelijk zijn geregeld. Zij vinden een aparte arbo-cao niet echt nodig. De twijfel aan de meerwaarde van een aparte arbo-cao maakt dat de werkgevers over het algemeen wat neutraal oordelen over het belang van een arbo-cao voor hen als werkgever.

Figuur 5.5 Oordeel van werkgevers zoetwarenindustrie over keuze voor arbo-cao en over belang van arbo-cao voor werkgevers (N=12)



De bekendheid van een tweetal instrumenten en afspraken uit de arbo-cao (naast de eerder genoemde branche RI&E en arbocatalogus) is in het onderzoek getoetst. Een eerste afspraak uit de Cao Arbeid en Gezondheid is dat de werkgever verplicht is om van de werknemers de werkdruk te meten aan de hand van de door sociale partners ontwikkelde Quick scan Werkdruk en Vitaliteit. Een tweede afspraak betreft de ATEX-richtlijn. In bedrijven waar stoffen zoals bloem/meel en suiker in bulk wordt opgeslagen en met lucht (pneumatisch) worden getransporteerd, bestaat de kans op een stof-explosie. Voor omgevingen waar de kans op stofexplosies aanwezig is geldt de Europese ATEX-richtlijn. Op basis van de ATEX-richtlijn moeten bedrijven waar explosiegevaar bestaat, dit gevaar beoordelen, de bevindingen vastleggen in een explosie veiligheidsdocument (EVD) en waar nodig maatregelen treffen.

Figuur 5.6 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de arbo-cao zoetwarenindustrie, volgens de werkgevers



De figuur maakt duidelijk dat de bekendheid van de afspraak over de quick scan werkdruk rond de 50% ligt. Van de afspraak rond de ATEX-richtlijn is ruim twee derde van de werkgevers op de hoogte. Gezien het beperkte aantal respondenten in deze sector moeten de uitkomsten met de nodige voorzichtigheid worden behandeld. Toch kan uit de bekendheidscijfers worden geconstateerd dat een deel van de werkgevers niet is bereikt. Een aparte arbo-cao is dus niet per definitie het instrument dat garandeert dat afspraken van sociale partners door alle werkgevers worden gehoord en opgepakt. Dit wordt nog bevestigd door het feit dat maar een deel van de werkgevers die de afspraken over de quick scan werkdruk en de ATEX-richtlijn kennen en deze afspraken ook daadwerkelijk naleven.

Door de respondenten zijn wisselende redenen opgegeven als verklaring waarom ze de cao-afspraken niet hebben nageleefd. Bij de quick scan werkdruk zijn de genoemde

redenen; het ontbreken van tijd, het feit dat ze gebruik maken van een ander instrument op dit punt en dat het bedrijf van plan is om dit instrument in de komende periode te gebruiken. Bij de ATEX-richtlijn zijn er twee bedrijven die een reden hebben opgegeven voor de niet-naleving. Bij één bedrijf staat het opstellen van een explosieveiligheidsdocument voor komend jaar op de planning. Het andere bedrijf stelt dat de apparatuur die ze gebruiken voldoet aan de ATEX-richtlijn.

5.5 Bekendheid en gebruik in cao particuliere beveiliging

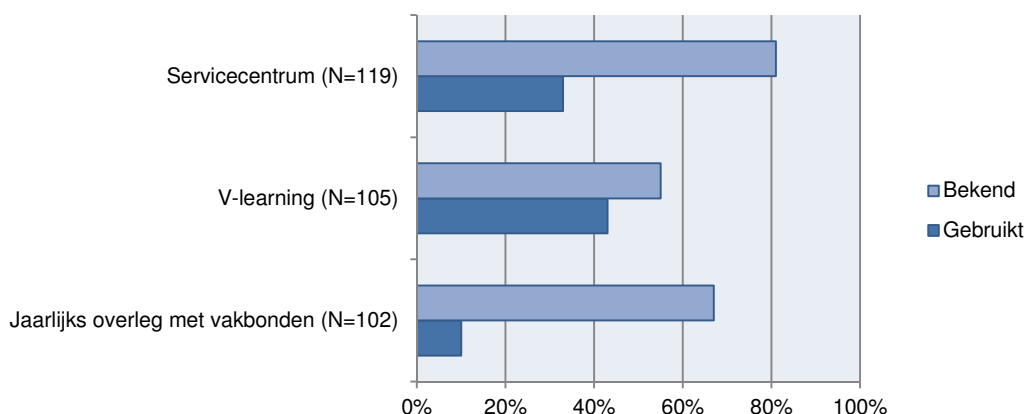
De sector van de particuliere beveiliging valt in de categorie sectoren met een sociaal fonds cao (in deze branche wordt gesproken van een fondsen-cao). Bij de particuliere beveiliging wordt deze cao gebruikt om de uitwerking van de aandacht en afspraken omtrent gezond en veilig werken neer te leggen bij een externe, deskundige (en paritair ingestelde) partij, namelijk het Servicecentrum Particuliere Beveiliging. Het Servicecentrum heeft via de fondsen-cao onder andere de taak gekregen om de branche RI&E en arbocatalogus te ontwikkelen en te onderhouden. Daarnaast heeft het Servicecentrum een belangrijke taak in het informeren en ondersteunen van werkgevers en werknemers daar waar het gaat om aspecten rond gezond en veilig werken.

Los van de fondsen-cao zijn ook in de arbeidsvoorwaarden-cao van de particuliere beveiliging enkele afspraken opgenomen die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden. Een eerste afspraak vormt een wat indirecte afspraak. Zo stellen sociale partners zich in de cao tot taak om de kennis uit de arbocatalogus te borgen in de (vak)opleidingen binnen de sector. Dit hebben ze in de praktijk onder andere vormgegeven door de kennis uit de arbocatalogus te verweven in V-learning. V-learning biedt aan beveiligers de mogelijkheid van permanente bijscholing. Ze kunnen via dit digitale instrument te allen tijde hun vakkennis checken. Door kennis uit de arbocatalogus op te nemen in V-learning worden beveiligers geïnformeerd hoe ze veilig kunnen werken. V-learning zelf wordt niet in de cao genoemd, maar vormt een uitwerking van de in de cao gemaakte afspraak tussen sociale partners.

Een andere afspraak die we hier toetsen is de afspraak dat de vakbonden minimaal één keer per jaar overleg voeren met de werkgever over de veiligheid van de werknemers. Voor dit overleg moet de werkgever gegevens verstrekken over calamiteiten, ongevallen en de genomen initiatieven.

In figuur 5.7 is weergegeven hoe groot de bekendheid en het gebruik van het Servicecentrum, V-learning en de afspraak omtrent het overleg met de vakbonden is onder werkgevers.

Figuur 5.7 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de cao particuliere beveiliging, volgens de werkgevers



De figuur laat zien dat een ruime meerderheid van de werkgevers bekend is met het bestaan van het Servicecentrum. Door het Servicecentrum – via de fondsen-cao – de taak en de middelen te geven om informatie uit te dragen, lukt het blijkbaar daadwerkelijk om de achterban te bereiken. Opvallend is wel dat het gebruik van het Servicecentrum wat achterblijft. De werkgevers die gebruik maken van het Servicecentrum doen dit voor verschillende doeleinden, namelijk: het bezoeken van de website (87% van de gebruikers), het downloaden van de branche RI&E (63%), het bestuderen van de door het Servicecentrum beschikbaar gestelde schriftelijke informatie (53%), het raadplegen van de arbocatalogus (37%) en het downloaden van de modelwerkovereenkomst (30%) en de protocollen (23%). Van andere vormen van dienstverlening – zoals bedrijfsbezoeken en de collectieve zorgverzekering – wordt minder gebruik gemaakt. De raadpleging van de OR/PVT-leden (N=13) laat een vergelijkbaar beeld zien wat bekendheid en gebruik van het Servicecentrum.

De meest genoemde reden waarom veel werkgevers het Servicecentrum niet gebruiken is dat ze niet goed weten wat het Servicecentrum hen precies te bieden heeft (38% van de niet-gebruikers). Ze hebben dus wel van het Servicecentrum gehoord, maar weten niet goed welke dienstverlening het centrum biedt. Het opnemen van een afspraak over het Servicecentrum in de fondsen-cao is dus niet altijd voldoende. Om alle werkgevers echt bewust te maken van de bestaande instrumenten en ondersteuningsmogelijkheden op het gebied van gezond en veilig werken zijn aanvullende activiteiten/inspanningen nodig. Andere redenen waarom geen beroep wordt gedaan op het Servicecentrum zijn dat werkgevers gebruik maken van andere informatiekanalen (33%), dat ze zelf al voldoende kennis in huis hebben (22%) of dat ze geen tijd hebben om zich te verdiepen in hetgeen het Servicecentrum hen te bieden heeft.

Ook bij de afspraak omtrent het overleg met de vakbonden wordt het beeld duidelijk van een (vrij) grote bekendheid, maar een achterblijvende mate van naleving. De redenen hierachter zijn echter anders dan bij het gebruik van het Servicecentrum. De afspraak stelt dat de vakbonden overleg voeren met de werkgever en legt dus de verantwoordelijkheid vooral bij de vakbond neer. Van de werkgevers die geen overleg voeren met de vakbonden geeft daarom bijna de helft (47%) aan dat dit komt omdat de vakbonden nog geen contact met hen hebben gezocht. Anderen (23%) geven aan zelf

een andere vorm te hebben gevonden om veiligheid van werknemers op een andere manier te bespreken. Ze doen dit namelijk direct met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bijna een kwart (23%) weet niet of er overleg met de vakbonden plaatsvindt. Van de werkgevers vindt 13% het geen zinvolle afspraak. Deze redenen doen de vraag rijzen wat de meerwaarde is om een dergelijke afspraak in de huidige vorm in de cao op te nemen. Werkgevers voelen zich niet verantwoordelijk voor deze afspraak en vakbonden lijken deze taak niet of slechts in beperkte mate op te pakken.

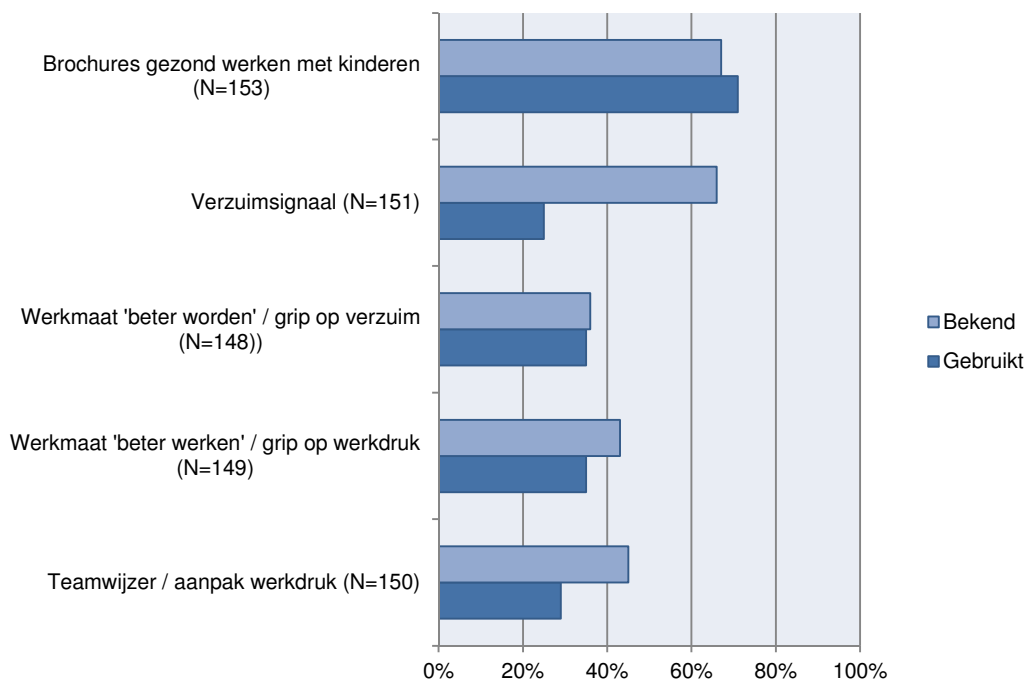
Bij V-learning blijft de bekendheid wat achter bij de andere twee cao-afspraken. V-learning is zoals gezegd ook niet letterlijk opgenomen in de cao. Het gebruik lijkt echter gemiddeld wel wat hoger te liggen. In ieder geval 43% van de bedrijven zegt dat hun beveiligers gebruik maken van V-learning. Dit gebruik ligt mogelijk nog hoger omdat 22% van de bedrijven niet zeker weet of van V-learning gebruik wordt gemaakt. Hun medewerkers kunnen zonder medeweten van de werkgever gebruik maken van V-learning. Belangrijkste redenen waarom V-learning niet wordt gebruikt zijn de onbekendheid met het instrument (22%) en het feit dat er binnen werktijd geen tijd is om met het instrument aan de slag te gaan.

De raadpleging van de OR/PVT-leden laat een hogere mate van gebruik/naleving van de maatregelen rond het overleg met de vakbonden (50%) en de V-learning (78%) zien. Wellicht komen grotere organisaties (die beschikken over een OR) sneller tot overleg met vakbonden dan kleinere organisaties zonder OR. OR-leden hebben daarnaast wellicht beter zicht op het gebruik van V-learning door werknemers en weten van een groter deel van de beveiligers of ze het instrumenten gebruiken.

5.6 Bekendheid en gebruik in cao kinderopvang

De kinderopvang is ook een sector binnen de groep sociaal fonds cao's. De taak voor het ontwikkelen van instrumenten en zorgdragen voor informatievoorziening en ondersteuning op het gebied van gezond en veilig werken is via de sociaal fonds cao belegd bij het paritair ingestelde Fonds Collectieve Belangen (FCB). Het takenpakket van FCB is minder gedetailleerd vastgelegd in de sociaal fonds cao dan bij bijvoorbeeld in de particuliere beveiliging. Daarom is de bekendheid en de rol van FCB hier niet getoetst. In de kinderopvang zijn daarnaast ook nog enkele afspraken opgenomen in de arbeidsvoorwaarden-cao. Eén van deze afspraken betreft het feit dat de werkgever een arbeidsomstandighedenbeleid voert met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus Kinderopvang. Er gaat dus een zekere verplichting vanuit om de arbocatalogus te gebruiken. In paragraaf 5.2 zagen we al dat de bekendheid en gebruik van de arbocatalogus hoog is en dat deze 'verplichting' dus effect lijkt te hebben. In het veldwerk onder werkgevers is getoetst in hoeverre bepaalde instrumenten uit de arbocatalogus bekend zijn en gebruikt worden. De uitkomsten hiervan zijn in figuur 5.8 weergegeven.

Figuur 5.8 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de arbocatalogus kinderopvang, volgens de werkgevers



De bekendheid en het gebruik van de instrumenten blijkt per instrument te verschillen, maar blijft bij alle instrumenten achter bij de bekendheid van de arbocatalogus als geheel. Dit kan deels worden verklaard door het feit dat werkgevers niet alle instrumenten hoeven te gebruiken, maar die instrumenten kunnen kiezen die zij nodig achten. De achterblijvende bekendheid van de instrumenten 'werkmaat beter worden' en 'werkmaat beter werken' kan mogelijk te maken met het feit dat het hier instrumenten betreft die specifiek gericht zijn op de individuele medewerkers in de kinderopvang.

Raadpleging van de vertegenwoordigers van de OR/PVT in de sector (N=16), maakt duidelijk dat de bekendheid van de genoemde instrumenten bij deze partijen over het algemeen (veel) minder groot is. De mate van gebruik blijkt echter gemiddeld hoger dan bij de werkgevers. Zo kent 31% van de geraadpleegde OR/PVT-leden de brochures en de brochures worden volgens al deze OR/PVT-leden gebruikt. Mogelijk is er sprake van een omgekeerd effect, dat wil zeggen dat het instrument bij de OR/PVT bekend is geraakt omdat de brochures in de organisatie worden gebruikt.

Een andere afspraak betreft het recht van een werknemer om tenminste één keer per jaar op zijn/haar verzoek een functioneringsgesprek te hebben met de werkgever/leidinggevende. Arbeidsomstandigheden en werkbelasting vormen één van de onderwerpen die in dit gesprek aan de orde kunnen komen. Van de geraadpleegde werkgevers geeft 91% (N=166) aan dat er in hun organisatie functioneringsgesprekken worden gevoerd. Van deze groep zegt 85% dat arbeidsomstandigheden en werkbelasting een onderwerp vormen in een groot deel of zelf alle functioneringsgesprekken. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren uit de raadpleging van de OR/PVT-leden. Hiermee blijkt de cao-afspraken in sterke mate door te werken op de werkvloer. De reden dat de andere werkgevers geen functioneringsgesprekken voeren is veelal (47% bij N=15) dat

ze dergelijke onderwerpen direct op de werkvloer met elkaar bespreken. Andere genoemde redenen zijn dat ze geen verzoeken voor functioneringsgesprekken vanuit de werknemers hebben gehad (33%), dat ze daar binnenkort mee willen beginnen (13%) of dat ze er geen tijd voor hebben (7%).

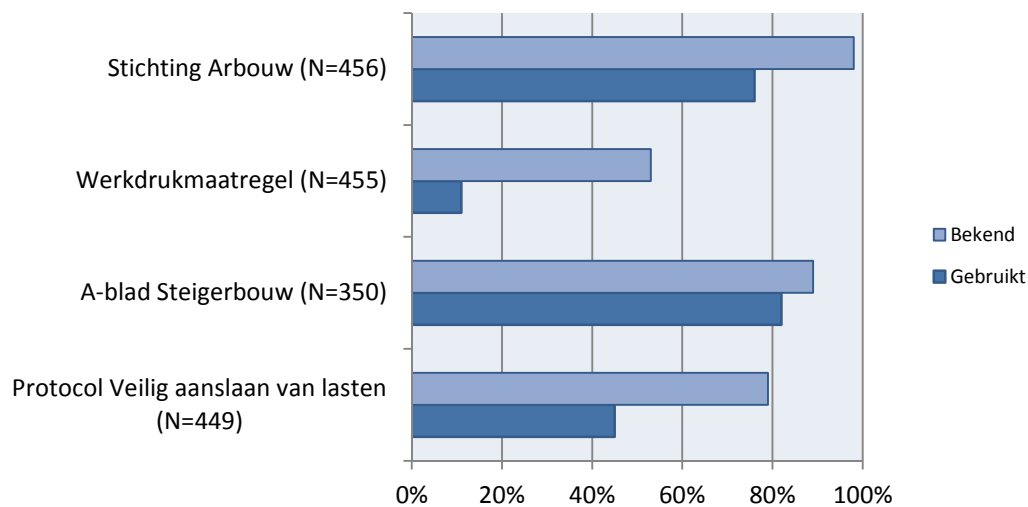
Volgens de cao kinderopvang dient de werkgever met instemming van de OR of PVT (of – bij het ontbreken hiervan – het personeel) een gedragscode vast te stellen die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen/tegengaan van ongewenst gedrag, zoals agressie of seksuele intimidatie. Bijna driekwart van de werkgevers (74% bij N=165) zegt een dergelijke gedragscode te hebben opgesteld. Ook dit wijst op een goede doorwerking van de cao-afspraken naar de werkvloer. De redenen waarom de anderen geen gedragscode hebben opgesteld zijn divers. Zo speelt onbekendheid met de cao-afpraak mee (21% bij N=38). Anderen zeggen dat seksuele intimidatie en ongewenst gedrag niet speelt in de organisatie (16%), dat ze al een eigen alternatieve aanpak op dit punt hebben ontwikkeld (11%) of dat ze te weinig medewerkers hebben om een dergelijke code op te stellen (16%).

5.7 Bekendheid en gebruik in cao bouwnijverheid

De bouwnijverheid valt in de groep sectoren waarin afspraken over gezond en veilig werken zijn vastgelegd in de 'reguliere' arbeidsvoorwaarden-cao. Een eerste afspraak in de cao stelt dat werkgevers en werknemers recht hebben op de door de Stichting Arbouw te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bedrijfstak informatie en ondersteuning. De stichting blijkt bij nagenoeg alle werkgevers bekend. Een groot deel van de werkgevers maakt ook gebruik van de diensten van Arbouw. Bedrijven maken vooral gebruik van stichting Arbouw voor het laten uitvoeren van medische keuringen. Van de gebruikers van Arbouw doet 69% (N=343) een beroep op deze vorm van dienstverlening. Andere vormen van dienstverlening die veel worden gebruikt zijn de schriftelijke informatievoorziening vanuit Arbouw (67%), de website (64%) en de digitale instrumenten (55%).

Dat een deel van de werkgevers geen beroep doet op Arbouw komt omdat ze naar eigen zeggen andere kanalen gebruiken om informatie te vinden over gezond en veilig werken (31% bij N=100), dat ze zelf al voldoende kennis op dit punt in huis hebben (24%) en dat ze niet goed bekend zijn met wat Arbouw aan dienstverlening te bieden heeft (20%). Een deel heeft geen specifieke redenen aangegeven voor het niet gebruiken van Arbouw (24%).

Figuur 5.9 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de cao bouwnijverheid, volgens de werkgevers



De grote bekendheid en de grote mate van naleving doet zich ook voor ten aanzien van de verplichting om bij steigerbouw de richtlijnen van het A-blad Steigerbouw²¹ te volgen. Dit lijkt te wijzen op een goede doorwerking van de cao-afspraken naar de achterban. De vraag is echter in hoeverre opname van deze instrumenten in de cao bepalend is geweest voor de grote bekendheid. In het vorige hoofdstuk is al aangegeven dat communicatie en informatievoorziening over dergelijke zaken vaak niet (uitsluitend) wordt opgepakt vanuit de invalshoek van de cao. Opname in de cao is vaak een extra verankering van dergelijke afspraken en instrumenten, maar ook zonder de cao zouden dergelijke instrumenten onder de aandacht worden gebracht. De kans is groot dat de bekendheid van Arbouw en bijvoorbeeld het A-blad Steigerbouw (vooral) ook is gerealiseerd door de communicatie-inspanningen en activiteiten vanuit Arbouw zelf.

Dit zal mogelijk ook gelden voor het protocol Veilig aanslaan van lasten. De bij de cao bouwnijverheid betrokken partijen vinden gezamenlijk dat voor een veilig verloop van hijswerkzaamheden, het van belang is dat het personeel goed geïnstrueerd is over het aanslaan van lasten. In de cao is daarom het protocol Veilig aanslaan van lasten opgenomen, met daarin de te treffen maatregelen op dit punt in organisaties. Het protocol is onder een grote groep werkgevers die te maken heeft met steigerbouw bekend. Dat het protocol niet door iedereen wordt gebruikt komt voornamelijk doordat steigerbouw in bedrijven vaak wordt uitbesteed aan gespecialiseerde bedrijven (49% bij N=142) of dat bedrijven naar eigen zeggen al een goede werkwijze hanteren die fysieke belasting moet verminderen (18%).

Een afspraak die heel bewust in de cao bouwnijverheid is opgenomen – omdat dit een recht van de werknemers betreft – is de afspraak dat UTA-werknemers recht hebben op begeleiding, in het geval dat zij als gevolg van werkdruk dreigen uit te vallen of door werkdruk reeds arbeidsongeschikt zijn. Deze zogenaamde werkdrukmaatregel bestaat uit

²¹ Het handmatig transporteren, monteren en demonteren van steigerelementen is zwaar lichamelijk werk doordat het veel til- en sjuwwerk met zich meebrengt. Het veroorzaakt klachten aan de nek, rug, armen en benen. Het A-blad Steigerbouw bevat afspraken om de lichamelijke belasting van de steigerbouwer te verminderen.

een intake/check up, individuele begeleiding, coaching en behandeling. Dat de helft van de werkgevers bekend is met deze afspraak duidt erop dat afspraken uit de cao zeker zichtbaar worden bij de achterban. De maatregel wordt tot op heden nog maar in beperkte mate gebruikt. Dit heeft als redenen dat werknemers volgens de werkgevers niet goed bekend zijn met deze maatregel (30% bij N=198), dat werkdruk volgens werkgevers niet speelt in hun organisatie (40%), dat ze het voorkomen en verminderen van werkdruk op een andere manier aanpakken (28%) of dat ze geen UTA-werknemers hebben binnen hun organisatie (6%).

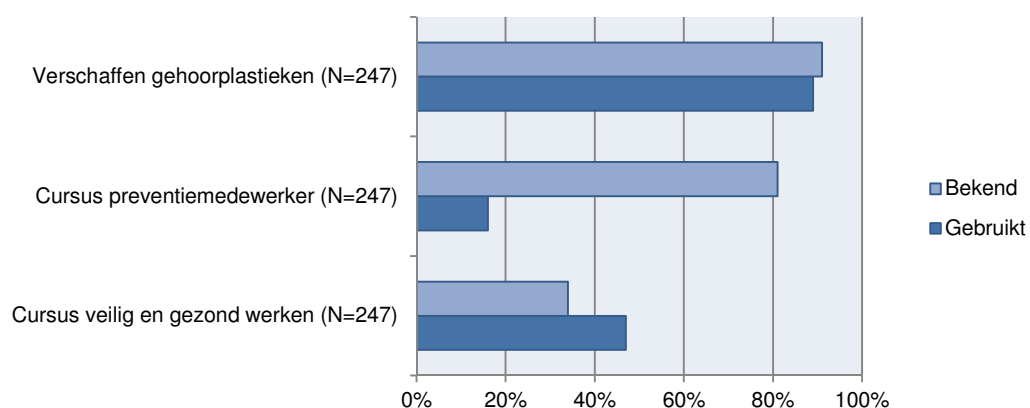
Raadpleging van de OR/PVT-leden (N=14) laat wat betreft bekendheid van de instrumenten een vergelijkbaar beeld zien als bij de werkgevers. Het gebruik van enkele instrumenten lijkt wat hoger te liggen (bijvoorbeeld de werkdrukmaatregel wordt volgens 43% van de OR-leden gebruikt). Een mogelijke verklaring is dat organisaties met een OR over het algemeen grotere organisaties zijn, met meer werknemers en daardoor ook meer kans dat de werkdrukmaatregel wordt ingezet.

5.8 Bekendheid en gebruik in cao meubelindustrie

Ook de meubelindustrie en het meubileringsbedrijf valt in de groep sectoren die afspraken hebben vastgelegd in de arbeidsvoorwaarden-cao. Naast de arbocatalogus en de branche RI&E hebben we voor drie afspraken gekeken wat de bekendheid en de mate van naleving/gebruik is.

De cao voor de meubelindustrie en het meubileringsbedrijf stelt dat de werkgever verplicht is om gehoorplastieken te verschaffen aan werknemers die blootstaan aan lawaai. Deze afspraak is bij de ruime meerderheid van de werkgevers bekend en wordt door de ruime meerderheid van hen ook nageleefd. Het verplichtend opleggen van een dergelijke maatregel in de cao lijkt dus een duidelijke invloed te hebben op het gedrag van werkgevers ten aanzien van het zorgdragen voor gehoorbescherming. Een beperkt deel van de werkgevers komt de afspraak niet na. De redenen die ze hiervoor aandragen zijn dat werknemers in hun bedrijf niet blootstaan aan lawaai (68% bij N=19), dat ze andere vormen van gehoorbescherming gebruiken (21%) of dat werknemers er niet mee willen werken (10%).

Figuur 5.10 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de cao meubelindustrie en meubileringsbedrijf, volgens de werkgevers



Het bovengenoemde argument dat verplicht opleggen van afspraken in de cao een sterke invloed kan hebben op de bekendheid van afspraken lijkt niet op te gaan voor de afspraak omtrent de cursus gezond en veilig werken. De cao stelt dat productie-medewerkers die nieuw intreden in de bedrijfstak en geen beroepsopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs hebben gevolgd, verplicht zijn om binnen drie maanden na aanstelling een cursus veilig en gezond werken te volgen. De bekendheid van deze afspraak is veel beperkter dan de verplichtende afspraak omtrent de gehoorplastieken. Dit heeft ook niet te maken met het feit dat ruim de helft van hen (52% bij N=237) geen personeel zonder beroepsopleiding in dienst heeft (waardoor de afspraak niet op hen van toepassing zou zijn). Welke reden wel de relatief lage bekendheid bepaald is op basis van dit onderzoek niet duidelijk geworden.

Van de bedrijven die wel werken met personeel zonder (in eerste instantie) een beroepsopleiding zegt (60% bij N=30) dat hun personeel de cursus heeft gevolgd. Dat dit bij de anderen niet is gebeurd komt omdat ze deze medewerkers naar eigen zeggen zelf trainen (55% bij N=11), dat ze geen tijd hiervoor hebben (18%) en dat ze de mogelijkheden van deze cursus niet goed kennen (27%).

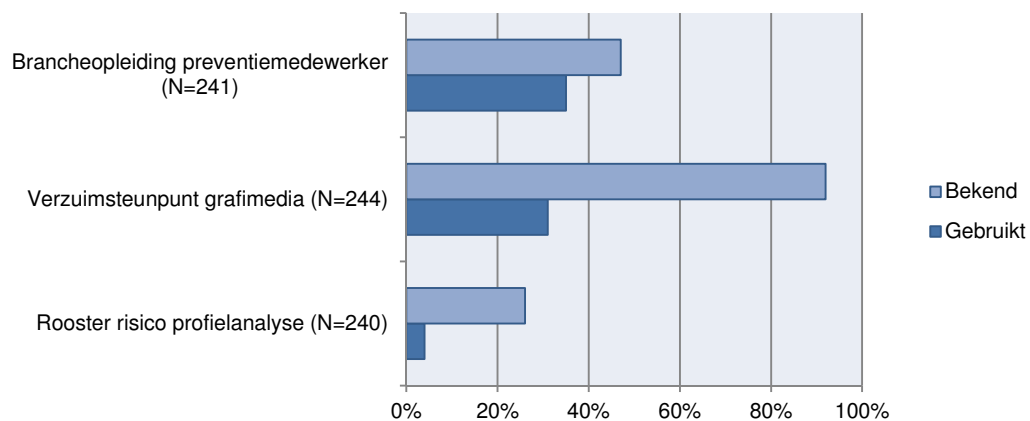
In de Cao voor de Meubelindustrie en het Meubileringsbedrijf wordt aangegeven dat een cursus is ontwikkeld voor preventiemedewerkers die werkzaam zijn binnen de branche. De bekendheid van deze cursus is groot, het gebruik blijft echter achter. Hierbij speelt ongetwijfeld mee dat de cursus in de cao niet verplichtend is opgelegd. Daarnaast is als belangrijkste reden voor het niet-gebruik genoemd dat er binnen het bedrijf al voldoende kennis aanwezig is (37% bij N=162). Andere redenen die zijn genoemd zijn: een gebrek aan tijd (12%), de onbekendheid met hetgeen de cursus te bieden heeft (14%) en het feit dat bedrijven gebruik hebben gemaakt van een andere cursus op dit terrein (7%).

5.9 Bekendheid en gebruik in cao grafimedia

In de arbeidsvoorwaarden-cao van de grafimedia is een aantal afspraken opgenomen over gezond en veilig werken. In deze paragraaf kijken we naar de bekendheid en de mate van naleving/gebruik van drie afspraken. De grafimedia kent een op de bedrijfstak toegesneden en erkende cursus voor preventiemedewerkers, namelijk de Brancheopleiding Preventiemedewerker. De cao grafimedia stelt dat ook een bedrijf met 26 werknemers of meer – waarvan de preventiemedewerker deze brancheopleiding heeft voltooid – kan volstaan met een lichte toets van de RI&E door een gecertificeerde arbo-deskundige.

Een tweede afspraak betreft het Verzuimsteunpunt Grafimedia. Het verzuimsteunpunt biedt werkgevers en werknemers advies en ondersteuning bij verzuim, verzuimmanagement en re-integratie van werknemers. Het steunpunt is als maatwerkregeling opgenomen in de cao grafimedia. Als derde afspraak stelt de cao grafimedia dat in geval van afwijkende diensten, de OR/personeelsvertegenwoordiging het recht heeft om roosters te laten toetsen met behulp van de rooster risico profiel analyse of een vergelijkbaar instrument. Daarmee kan onder andere bekeken worden of een voorgenomen roostering nadelige effecten kan hebben op de gezondheid van de werknemers.

Figuur 5.11 Bekendheid en gebruik van de afspraken uit de cao grafimedia, volgens de werkgevers



Figuur 5.11 laat zien dat de bekendheid van de drie afspraken wisselt. De bekendheid is vooral groot ten aanzien van het verzuimsteunpunt. Dit is een goed voorbeeld van een instrument dat vanuit een veel bredere insteek (dan alleen de context van de cao) onder de aandacht is gebracht. Zo is er ten tijde van het arboconvenant veel aandacht besteed aan het verzuimsteunpunt als vorm van praktische ondersteuning van de werkgevers en werknemers en grotendeels los van het feit dat het ook als maatwerkregeling in de cao is opgenomen²².

Dat geldt in mindere mate voor de rooster risico profielanalyse. Dit is meer specifiek als cao-afpraak onder de aandacht gebracht. Het wordt ook in sterkere mate aan de partijen zelf overgelaten om de cao goed te lezen en dit recht van de OR/PVT te kennen. De minder brede insteek van (de communicatie rondom) deze afspraak, verklaard wellicht deels waarom de bekendheid een stuk beperkter is. Daarnaast zal meespelen dat lang niet alle bedrijven over een OR beschikken. Zeker voor deze, meestal kleine bedrijven, is de maatregel dan niet van toepassing en daardoor wellicht minder bekend. Een groot deel van de werkgevers blijkt op dit punt dus niet bereikt. Het gebruik van de maatregel is ook beperkt. Dat het instrument in veel bedrijven niet is toegepast heeft volgens de werkgevers vooral te maken met het feit dat er geen aanleiding is geweest voor een dergelijke analyse, omdat de roosters de afgelopen periode/jaren niet zijn aangepast (51% bij N=55). Verder speelt mee dat bedrijven geen verzoeken hiertoe hebben gekregen vanuit de OR/PVT (26%), dat het bedrijf te klein is (12%), dat ze andere instrumenten gebruiken (7%) en dat ze de mogelijkheden van het instrument niet goed kennen (7%).

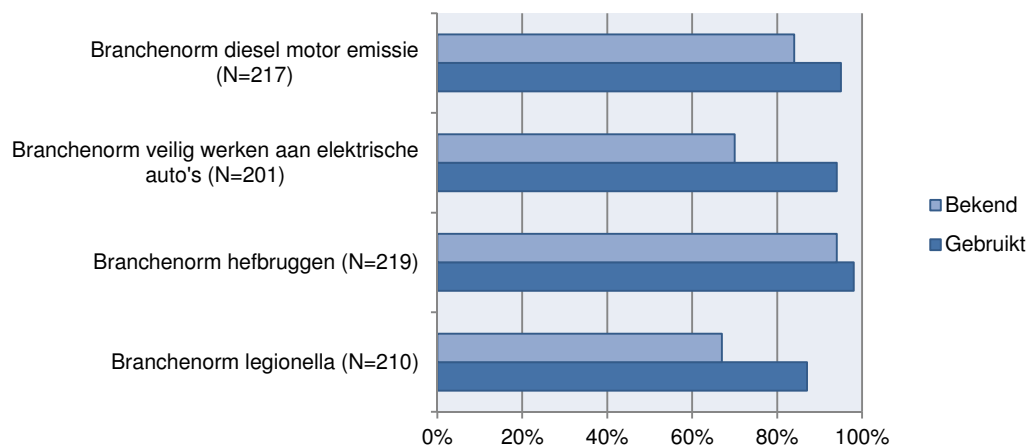
Ook het bestaan van de brancheopleiding preventiemedewerker heeft niet alle werkgevers bereikt. Hierbij kan meespelen dat ruim driekwart van de geraadpleegde werkgevers minder dan 26 werknemers in dienst heeft. Deze afspraak in de cao – omtrent de lichtere toets van de RI&E – heeft dus geen betrekking op hen. Ze zullen de cao op dit punt dan ook wellicht niet gericht lezen.

²² De redenen dat een groot deel van de bedrijven geen gebruik maakt van het verzuimsteunpunt zijn: dat ze gebruik maken van andere dienstverlening op dit punt (50% bij N=136), dat verzuim geen groot probleem is in de organisatie (32%) en dat ze zelf al voldoende kennis hebben op dit gebied (8%). De anderen hebben geen specifieke reden genoemd.

5.10 Bekendheid en gebruik in cao motorvoertuigen

Een laatste sector waar we de bekendheid en de naleving van de cao-afspraken hebben getoetst is die van het motorvoertuigen- en het tweewielerbedrijf. Eerder in het rapport is opgemerkt dat de sociale partners in deze sector bewust hebben gekozen om afspraken over gezond en veilig werken zoveel mogelijk buiten de cao te houden. Ze hebben gekozen om dergelijke afspraken op een andere manier vast te leggen, namelijk in de vorm van branchenormen. Een branchenorm is een serie praktische en concrete veiligheidsmaatregelen die door de branche (werkgevers en werknemers) zelf bedacht zijn en door de Inspectie SZW zijn goedgekeurd. Als een bedrijf zich aan deze maatregelen en voorschriften houdt, weet het zeker dat ze veilig werken. Deze veiligheidsnormen zijn verplicht voor alle bedrijven die te maken hebben met de in de branchenorm behandelde arbeidsrisico's.

Figuur 5.12 Bekendheid en naleving van branchenormen in het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, volgens de werkgevers



Omdat we behalve de arbocatalogus en de branche RI&E geen andere cao-afspraken hebben kunnen toetsen, hebben we bij de werkgevers²³ gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met de branchenormen en in hoeverre ze deze branchenormen ook naleven. Uit figuur 5.12 komt naar voren dat de bekendheid maar vooral ook de naleving/het gebruik van de branchenormen groot is. De (enigszins) achterblijvende bekendheid van de branchenormen 'veilig werken aan elektrische voertuigen' en 'legionella' heeft wellicht te maken met het feit dat deze normen niet voor alle bedrijven van toepassing zijn (niet alle garages werken aan elektrische voertuigen of hebben een wasinstallatie).

De hoge mate van naleving is waarschijnlijk voor een (belangrijk) deel te danken aan het verplichte karakter van de branchenormen. De vorm van de afspraak (verplichtend of niet) omtrent gezond en veilig werken lijkt daarmee meer bepalend dan de plaats waar deze is opgenomen (in de cao of niet).

²³ We hebben uitsluitend gekeken naar de werkgevers in de deelbranches: verkoop/onderhoud/repairatie van personenvoertuigen en verkoop/onderhoud/repairatie van bedrijfsauto's, omdat dit de deelbranches zijn op wie de branchenormen betrekking kunnen hebben. Bij andere deelbranches – zoals onderhoud van tweewielers – is dat minder aannemelijk. Branchenorm legionella geldt vooral voor bedrijven met een autowasinstallatie. Deze groep hebben we onvoldoende apart in beeld kunnen krijgen. Vandaar dat we voor deze branchenorm de zelfde groep hebben meegenomen als bij de andere branchenormen.

5.11 Resumé

Het hoofdstuk maakt duidelijk dat de doorwerking van de cao-maatregelen naar de achterban – wat betreft bekendheid en gebruik van de maatregelen – wisselt, zowel tussen sectoren als tussen verschillende maatregelen. De bekendheid en het gebruik zijn veelal duidelijk hoger bij de maatregelen die verplichtend worden opgelegd. Daarnaast lijken bekendheid en – in mindere mate het gebruik – groter te zijn voor instrumenten die breder dan alleen vanuit de context van de cao worden gecommuniceerd naar de achterban. Verder speelt mee dat sommige maatregelen niet op alle bedrijven in even sterke mate van toepassing zijn. Een maatregel die een recht geeft aan een ondernemingsraad, geldt bijvoorbeeld niet voor kleine bedrijven die niet over een ondernemingsraad beschikken.

6. ERVAREN EFFECTEN

6.1 Inleiding

Van een goede doorwerking van de werkvloer is sprake als de cao-afspraken ook tot effecten bij de arbeidsorganisaties leiden. Van dezelfde afspraken waarvan in het vorige hoofdstuk de bekendheid en het gebruik zijn getoetst, zijn we ook nagegaan of deze effecten hebben gehad. Vanzelfsprekend hebben we dit alleen nagevraagd bij werkgevers die de betreffende afspraken daadwerkelijk gebruikt/geïmplementeerd hebben. In de navolgende paragrafen geven we voor elk van de acht sectoren weer in hoeverre werkgevers effecten hebben ervaren en om welke effecten het hierbij gaat.

6.2 Ervaren effecten bij de arbo-cao openbare apotheken

Tabel 6.1 geeft de effecten weer die werkgevers hebben ervaren als gevolg van de naleving en het gebruik van de afspraken en instrumenten uit de arbo-cao van de openbare apotheken. Daaruit kan worden afgeleid dat voor alle afspraken geldt dat 74% of meer van de gebruikers effecten heeft ervaren. De afspraken en instrumenten blijken in de praktijk dus daadwerkelijk effectief. Het aantal werkgevers dat effecten heeft ervaren is het kleinst bij de arbocatalogus. Dit kan deels verklaard worden door het complete karakter van de arbo-cao. Veel van wat er in de arbocatalogus staat, staat ook de in de arbo-cao zelf.

Tabel 6.1 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken en instrumenten, volgens werkgevers openbare apotheken

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=112)	Arbocata- logus (N=31)	RiFaS (N=88)	Werkdruk- meter (N=39)	Protocolen (N=128)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	42%	-	-	-
Goed zicht gekregen op risico's	38%	-	43%	67%	-
Bevestiging goede beheersing	49%	-	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	31%	19%	34%	44%	41%
Meer aandacht voor de risico's	-	-	-	-	33%
Betere invulling arbobeleid/beleid gevaarlijke stoffen	-	29%	43%	-	32%
Concrete maatregelen getroffen	36%	19%	33%	23%	-
Betere aanpak incidenten	-	10%	-	-	15%
Effecten werkvloer					
Meer bewustzijn bij medewerkers	27%	29%	48%	54%	48%
Werknemers werken veiliger	-	13%	-	-	17%
Minder incidenten op werkvloer	-	3%	-	-	8%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	0%	-	-	7%
Dialogoog met werknemers	-	-	-	41%	-
Overig					
Overige effecten	2%	3%	6%	13%	6%
Geen effecten	6%	19%	8%	10%	18%
Weet niet	3%	6%	2%	0%	4%

Tabel 6.1 maakt duidelijk dat verschillende soorten effecten kunnen worden onderscheiden, zowel op het niveau van het management/directie als op het niveau van de werkvloer. Veel van de effecten hebben betrekking op een vergroting van de kennis en het bewustzijn van de arbeidsrisico's, de manier waarop ze kunnen worden aangepakt en de mate waarin het eigen bedrijf de risico's al goed in beeld heeft en aanpakt. Alle vijf de afspraken hebben daarnaast als effect dat ze een deel van de werkgevers er toe aanzetten om concrete stappen te zetten in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Ze komen tot een aanpassing van het arbobeleid, er worden concrete maatregelen getroffen om het werk gezonder en veilig te maken of ze komen tot een betere aanpak van incidenten. Dit geldt zeker voor RiFaS (risico instrument gevaarlijke stoffen).

Op het niveau van de werkvloer leiden de instrumenten en afspraken vooral tot een toename van het bewustzijn van werknemers omtrent arbeidsrisico's en de wijze waarop ze gezond en veilig kunnen werken. Slechts bij een beperkt deel van de bedrijven leiden de instrumenten naast een vergroot bewustzijn ook daadwerkelijk tot veiliger gedrag van werknemers, een vermindering van het aantal incidenten op de werkvloer en een afname van het verzuim.

6.3 Ervaren effecten bij de arbo-cao zoetwarenindustrie

De ervaren effecten van het gebruik/naleving van de afspraken uit de arbo-cao van de zoetwarenindustrie zijn weergegeven in tabel 6.2. Daarbij moet worden opgemerkt dat het absolute aantal geraadpleegde gebruikers van de cao-instrumenten in de zoetwarenindustrie beperkt is. De percentages moeten daarom met de nodige voorzichtigheid worden behandeld.

Tabel 6.2 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers zoetwarenindustrie

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=11)	Arbocatalogus (N=12)	Quick scan werkdruk (N=4)	ATEX-richtlijn (N=5)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	75%	-	20%
Goed zicht gekregen op risico's	55%	-	50%	-
Bevestiging goede beheersing	36%	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	55%	33%	25%	20%
Betere invulling arbobeleid	-	17%	-	20%
Concrete maatregelen getroffen	64%	17%	0%	40%
Betere aanpak incidenten	-	17%	-	-
Effecten werkvloer				
Meer bewustzijn bij medewerkers	46%	25%	25%	0%
Werknemers werken veiliger	-	17%	-	0%
Minder incidenten op werkvloer	-	17%	-	0%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	8%	-	0%
Dialog met werknemers	-	-	50%	-
Overig				
Overige effecten	9%	17%	50%	20%
Geen effecten	0%	17%	0%	0%
Weet niet	0%	17%	0%	20%

Uit de tabel wordt duidelijk dat ook in deze sector de cao-instrumenten bij veel bedrijven tot effecten hebben geleid. Het gebruik van de arbocatalogus leidt op het niveau van het management – volgens de respondenten – vooral tot een grotere kennis van de arbeidsrisico's die zich in de sector voordoen. Een grotere kennis en een groter bewustzijn van de risico's in de eigen organisatie zijn ook effecten die door het gebruik van de branche RI&E worden gerealiseerd. De branche RI&E heeft daarnaast als meerwaarde dat het bedrijven naar eigen zeggen heeft aangezet tot het treffen van concrete maatregelen om te komen tot een veiligere en gezondere werkomgeving. Ook de afspraken rond de ATEX-richtlijn hebben tot concrete acties (aanpassen arbobeleid, treffen van maatregelen geleid).

Op het niveau van de werkvloer leiden de cao-instrumenten – net als bij de openbare apotheken – vooral tot een grotere bewustwording. Een belangrijke meerwaarde van de quick scan werkdruk die door enkele bedrijven is ervaren, is dat deze quick scan ertoe heeft geleid dat werkgever en werknemers met elkaar in gesprek zijn gegaan om het thema van werkdruk te bespreken.

Quick scan werkdruk

De cao Arbeid en Gezondheid van de zoetwarenindustrie stelt dat werkgevers verplicht zijn om van de werknemers de werkdruk te analyseren door middel van de daartoe door sociale partners ontwikkelde quick scan werkdruk. Deze quick scan is speciaal ontworpen voor bedrijven uit de zoetwarenindustrie en bestaat uit vijf onderwerpen, namelijk:

- Werkdruk
- Agressie
- Vitaliteit
- Werkvermogen
- Werkomgeving

De quick scan wordt door werknemers (individueel) ingevuld, de resultaten worden vervolgens anoniem verwerkt. Indien er meer dan tien quick scans zijn ingevuld krijgt de werkgever alleen de resultaten op groepsniveau te zien. Ook een klein bedrijf kan medewerkers uitnodigen voor het invullen van de quick scan, alleen worden er geen resultaten op groepsniveau teruggekoppeld.

Hoewel (nog) niet alle werkgevers de quick scan gebruiken om de werkdruk in kaart te brengen, ervaren de werkgevers die het instrument wel gebruiken belangrijke voordelen. Het onderzoek maakt duidelijk dat de quick scan volgens een deel van de gebruikers (werkgevers) bijdraagt aan een groter bewustzijn bij werkgevers en werknemers wat betreft werkdruk als arbeidsrisico. De quick scan zorgt daarnaast – volgens respondenten – vooral ook voor een beter inzicht in de problematiek rond werkdruk en maakt de quick scan werkdruk als thema (beter) bespreekbaar tussen werkgever en werknemers. Zo komt de dialoog over oorzaak en aanpak van werkdruk op gang.

6.4 Ervaren effecten bij de cao particuliere beveiliging

Bij de uitkomsten rond de effectiviteit in de particuliere beveiliging (tabel 6.3) valt het grote percentage werkgevers op dat effecten heeft ervaren als gevolg van het gebruik en de naleving van de instrumenten en afspraken uit de cao. Voor alle getoetste afspraken geldt dat 90% of meer van de werkgevers effecten heeft ervaren. Bovendien geldt dat de afspraken niet alleen leiden tot meer kennis en bewustzijn op het niveau van de directie

en de werkvloer, maar dat zij er ook voor zorgdragen dat in een deel van de bedrijven concrete verbeteringen worden doorgevoerd en dat de werksituatie in de praktijk ook daadwerkelijk gezonder en veiliger wordt. Dit blijkt uit bijvoorbeeld het feit dat het arbobeleid wordt verbeterd, dat er concrete maatregelen worden getroffen en dat de aanpak van incidenten beter wordt. Verschillende instrumenten – bijvoorbeeld ook de borging van de arbokennis in scholing (V-learning) – zorgen er volgens de respondenten ook voor dat de werknemers veiliger zijn gaan werken, dat zich minder incidenten op de werkvloer voordoen en dat er minder verzuim is.

Raadpleging van de OR/PVT-leden maakt duidelijk dat ook zij op grote schaal effecten ervaren als gevolg van naleving/gebruik van de cao-afspraken. Hoewel het aantal respondenten in deze groep laag is (en de uitkomsten dus met de nodige voorzichtigheid moeten worden behandeld) lijkt geconstateerd te kunnen worden dat de OR/PVT-leden zelfs nog positiever zijn over de effecten. Dit geldt vooral voor de branche RI&E, de arbocatalogus en V-learning. Het gebruik van de arbocatalogus en V-learning leidt volgens respectievelijk 67% en 57% van de OR-leden tot een groter bewustzijn bij het management omtrent arbeidsrisico's (bij de werkgevers liggen deze percentages respectievelijk op 30% en 20%). V-learning leidt volgens 43% van de OR-leden bovendien tot minder incidenten op de werkvloer (bij de werkgevers is dat 16%).

Tabel 6.3 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers particuliere beveiliging

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=47)	Arbo-catalogus (N=40)	Service-centrum (N=30)	V-learning (N=25)	Overleg vakbond (N=12)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	48%	67%	48%	50%
Goed zicht gekregen op risico's	26%	-	-	-	-
Bevestiging goede beheersing	38%	-	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	34%	30%	33%	20%	42%
Meer aandacht voor de risico's					
Betere invulling arbobeleid	26%	33%	50%	-	25%
Concrete maatregelen getroffen	30%	20%	60%	-	-
Betere aanpak incidenten	-	23%	27%	4%	33%
Meerwaarde richting opdrachtgever /arbo bespreekbaar maken bij opdrachtgevers	30%	18%	-	-	-
Effecten werkvloer					
Meer bewustzijn bij medewerkers	23%	40%	33%	48%	-
Werknemers werken veiliger	-	20%	30%	40%	-
Minder incidenten op werkvloer	-	-	23%	16%	8%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	18%	23%	4%	25%
Draagvlak onder werknemers	-	-	-	-	50%
Overeenstemming met werknemers over veilige werkmethoden	-	-	-	-	33%
Overig					
Overige effecten	4%	0%	7%	4%	0%
Geen effecten	9%	5%	3%	4%	8%
Weet niet	0%	5%	10%	8%	8%

Uit het vorige hoofdstuk kwam naar voren dat het gebruik van veel van deze instrumenten (relatief) beperkt is. Dit geldt zeker voor bijvoorbeeld het Servicecentrum en het overleg tussen vakbonden en werkgevers. Juist ook voor deze instrumenten geldt echter dat ze in veel bedrijven tot hele belangrijke effecten leiden.

Servicecentrum Particuliere Beveiliging

In de cao voor de Particuliere Beveiliging staat dat vanuit het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging activiteiten worden uitgevoerd ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche onder de naam Servicecentrum Particuliere Beveiliging. Het Servicecentrum – dat door werkgever- en werknemersorganisaties in de sector is opgezet – heeft als doel om werkgevers en werknemers op onafhankelijke en neutrale wijze te ondersteunen bij de beheersing van ziekteverzuim, re-integratie, arbozorg, levensfase bewust beleid en andere HRM-zaken. De werkgevers en werknemers kunnen gratis een beroep doen op het Servicecentrum. Het Servicecentrum is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en onderhouden van instrumenten, (zoals de branche RI&E en de arbocatalogus), de contractering van providers (collectieve zorg, re-integratiebedrijven), het voorzien in onafhankelijke deskundigen (vertrouwenspersoon, adviseur arbo en zorg), de input van informatie (verzamelen onderzoeksgegevens) en het verstrekken van informatie (voorlichtingsbijeenkomsten, bedrijfsbezoeken, website, helpdesk etc.).

Het onderzoek laat zien dat bijna negen op de tien geraadpleegde werkgevers die een beroep hebben gedaan op de diensten van het Servicecentrum hiervan positieve effecten hebben ervaren. De effecten doen zich zowel voor op het niveau van de directie/het management als op het niveau van de werknemers. Ondersteuning vanuit het Servicecentrum zorgt volgens de respondenten bovendien voor zowel een vergroting van de kennis en het bewustzijn bij werkgevers en werknemers als voor concrete maatregelen en meetbare resultaten op de werkvloer. Zo is de helft van de geraadpleegde werkgevers dankzij de ondersteuning vanuit het Servicecentrum gekomen tot een betere invulling van hun arbobeleid en heeft 60% concrete maatregelen getroffen om het werk gezonder en veiliger te maken. Verder ervaart 30% van de geraadpleegde werkgevers dat werknemers dankzij ondersteuning vanuit het Servicecentrum veiliger zijn gaan werken en heeft bijna een kwart van hen het ziekteverzuim zien dalen.

Het lijkt zinvol om het gebruik van dergelijke instrumenten verder te stimuleren. Opname van afspraken hieromtrent in de cao blijkt werkgevers (en werknemers) onvoldoende tot gebruik/naleving aan te zetten. Dit bevestigt eerdere constatering dat – naast opname in de cao – (juist) ook andere kanalen moeten worden benut om werkgevers en werknemers bekend te maken met de mogelijkheden en hen te motiveren de instrumenten ook daadwerkelijk te gebruiken.

6.5 Ervaren effecten bij de cao kinderopvang

Ook in de kinderopvang ervaren vrijwel alle werkgevers effecten als gevolg van het gebruik/naleving van de afspraken uit de cao omtrent gezond en veilig werken. Opvallend is dat de arbocatalogus – meer dan in andere sectoren (bijvoorbeeld zoetwaren/particuliere beveiliging) – naast een kennisbron, vooral ook een instrument is dat werkgevers aanzet tot het treffen van concrete maatregelen en een betere invulling van het arbobeleid. De branche RI&E speelt in de kinderopvang op dit punt juist weer een minder sterke rol. Vergelijkbare instrumenten hebben in de verschillende sectoren dus niet altijd hetzelfde type effect.

Tabel 6.4 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers kinderopvang

Effecten management/directie	RI&E (N=126)	Arbocatalogus (N=94)	Instrumenten (N=131)*	Funct. gesprekken (N=150)	Gedragscode (N=122)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	61%	-	-	-
Goed zicht gekregen op risico's	50%	-	-	34%	-
Bevestiging goede beheersing	52%	-	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	14%	29%	26%	-	38%
Meer aandacht voor de risico's	-	-	28%	-	-
Betere invulling arbobeleid	14%	53%	24%	-	-
Concrete maatregelen getroffen	27%	40%	-	14%	43%
Betere aanpak incidenten	-	5%	3%	-	12%
Afspraken voorkomen ongewenst gedrag gemaakt	-	-	-	-	72%
Beter inspelen individuele behoeften medewerkers	-	-	-	65%	-
Effecten werkvloer					
Meer bewustzijn bij medewerkers	21%	22%	28%	-	53%
Werknemers werken veiliger	-	9%	14%	-	-
Minder incidenten op werkvloer	-	5%	2%	-	5%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	15%	8%	14%	4%
Minder knelpunten werkbelasting	-	-	-	13%	-
Dialoog met werknemers/arbo beter bespreekbaar	-	-	-	33%	-
Overig					
Overige effecten	7%	3%	0%	12%	4%
Geen effecten	3%	2%	10%	3%	12%
Weet niet	1%	2%	4%	1%	2%

* Het gaat hierbij om de in paragraaf 5.6 behandelde instrumenten uit de arbocatalogus (zoals brochures gezond werken met kinderen en verzuimsignaal).

In het rapport is een aantal keer genoemd dat sociale partners in verschillende sectoren er naar de toekomst toe belang aan hechten dat afspraken in de cao minder verplichtend en algemeen verbindend worden opgelegd, maar dat er gestreefd wordt naar meer overleg tussen werkgever en werknemer(s) op bedrijfsniveau. Op die manier zou meer maatwerk mogelijk moeten worden. De cao kinderopvang kent al een tweetal afspraken die aan die ontwikkeling tegemoet lijken te komen, namelijk het recht op een functioneringsgesprek voor werknemers en het met instemming van het personeel komen tot een gedragscode. Tabel 6.4 maakt duidelijk dat dergelijke afspraken ook belangrijke positieve effecten kunnen hebben.

Functioneringsgesprekken

In de cao voor de kinderopvang is de maatregel opgenomen dat de werknemer eenmaal per jaar op zijn verzoek recht heeft op een functioneringsgesprek met de werkgever c.q. leidinggevende. De werknemer kan – volgens de cao – in dit gesprek een aantal onderwerpen aan de orde stellen, waaronder het onderwerp van arbeidsomstandigheden en werkbelasting. Deze maatregel is opgenomen in de cao omdat de sector een goede zorg en dienstverlening richting de klanten (ouders en kinderen) graag willen combineren met een goede zorg en goede werkomstandigheden voor de eigen, individuele medewerkers. Bovendien wordt in de kinderopvang – volgens sociale partners – belang gehecht aan een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers. Partijen moeten in overleg komen tot het voorkomen en oplossen van eventuele knelpunten. Het voeren van functioneringsgesprekken past volgens sociale partners in deze gedachte.

Het onderzoek laat zien dat het functioneringsgesprek een veel gebruikt instrument in de sector is. In nagenoeg alle geraadpleegde kinderopvangorganisaties (91%) worden volgens werkgevers functioneringsgesprekken gevoerd. Van deze organisaties zegt 85% dat arbeidsomstandigheden en werkbelasting in alle of een groot deel van de gesprekken een onderwerp van gesprek zijn. De functioneringsgesprekken hebben zowel volgens werkgevers als werknemersvertegenwoordigers (OR- en PVT-leden) belangrijke, positieve effecten. Zo zegt bijna twee derde van zowel de geraadpleegde werkgevers als OR-leden dat dankzij de functioneringsgesprekken beter kan worden ingespeeld op individuele behoeften van werknemers en dat zo het gewenste maatwerk gerealiseerd kan worden. Bovendien is het onderwerp van arbeidsomstandigheden volgens een derde van de werkgevers en zelfs de helft van de OR-vertegenwoordigers beter bespreekbaar geworden en is beter zicht gekomen op de knelpunten rond arbeidsomstandigheden en werkbelasting. Drie op de tien geraadpleegde OR-vertegenwoordigers stellen verder dat werknemers hierdoor in de praktijk minder knelpunten ervaren wat betreft werkbelasting.

De gedragscode heeft er daarnaast voor gezorgd dat ruim zeven op de tien werkgevers goede, werkbare afspraken heeft kunnen maken met het personeel om zo ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken.

De uitkomsten van de raadpleging van de OR/PVT-leden laten zien dat de OR/PVT-leden ook hier veelal in wat sterkere mate effecten lijken te ervaren dan de werkgevers (zo ziet 71% van de OR/PVT-leden meer bewustzijn bij werknemers naar aanleiding van het gebruik van de instrumenten (bij de werkgevers is dit 28%). Er zijn ook punten waarop de verschillen beperkt zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor de effecten van de arbocatalogus. Harde conclusies zijn – gezien het beperkte aantal waarnemingen – echter moeilijk te trekken.

6.6 Ervaren effecten bij de cao bouwnijverheid

Dat de getoetste cao-afspraken omtrent gezond en veilig werken in het algemeen tot duidelijk waarneembare positieve effecten leiden, wordt ook in de bouwnijverheid bevestigd. Vanuit de sociale partners is – zoals eerder gezegd – echter duidelijk aangegeven dat de cao wat hen betreft niet het meest geschikte instrument is om afspraken omtrent gezond en veilig werken vast te leggen en uit te dragen. Dit doen ze bijvoorbeeld meer door het opstellen van sectorrichtlijnen (A-bladen). Dat deze afspraken in de cao staan is historisch zo gegroeid, maar op dit moment veelal geen bewuste keuze meer. De instrumenten en afspraken worden vanuit een andere context en via andere

kanalen dan de cao gecommuniceerd naar de achterban. Dit geldt zeker voor instrumenten als Stichting Arbouw en het A-blad Steigerbouw. De effectiviteit van deze instrumenten is in de ogen van de sociale partners dus niet zozeer te danken aan de cao.

Tabel 6.5 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers bouwnijverheid

Effecten management/directie	RI&E (N=242)	Stichting Arbouw (N=343)	Werkdruk maatregel (N=26)	A-blad Steigerbouw (N=250)	Protocol Veilig Aanslaan (N=159)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	69%	-	56%	-
Beter zicht op risico's/knelpunten	36%	-	31%	-	-
Bevestiging goede beheersing	40%	-	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	36%	30%	-	30%	39%
Meer aandacht voor de risico's					
Betere invulling arbobeleid	38%	41%	-	24%	32%
Concrete maatregelen getroffen	19%	38%	19%	19%	-
Betere aanpak incidenten	-	8%	-	5%	7%
Beter inspelen individuele behoeften werknemers	-	-	27%	-	-
Effecten werkvloer					
Meer bewustzijn bij medewerkers	31%	49%	-	51%	64%
Werknemers werken veiliger	-	34%	-	44%	49%
Minder incidenten op werkvloer	-	20%	-	17%	16%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	21%	15%	4%	7%
Minder knelpunten werkdruk	-	-	42%	-	-
Dialogo met werknemers/werkdruk bespreekbaar	4%	-	42%	-	-
Overig					
Overige effecten	-	4%	8%	7%	8%
Geen effecten	8%	4%	8%	5%	8%
Weet niet	0%	3%	0%	4%	3%

Dat juist vooral ook instrumenten als de Stichting Arbouw en het A-blad Steigerbouw tot belangrijke effecten leiden, bevestigt eerdere signalen dat – niet (alleen) de cao – maar (vooral) ook andere instrumenten en kanalen kunnen worden benut om afspraken omtrent gezond en veilig werken uit te werken en 'uit te zetten' richting de achterban. Echter, dat een bewust wel in de cao opgenomen maatregel als de werkdrukmaatregel ook tot duidelijk positieve effecten leidt (werkdruk beter bespreekbaar, werknemers ervaren minder werkdruk) maakt tevens duidelijk dat de cao niet per definitie ongeschikt is voor het maken van dergelijke afspraken. Zeker voor het vastleggen van concrete rechten van werknemers (arbeidsvoorwaarden) kan de cao een belangrijke rol spelen.

Een vergelijkbaar beeld van de ervaren effecten komt naar voren uit de raadpleging van de OR/PVT-leden. Slechts op een aantal punten zijn de uitkomsten duidelijk anders. Hoewel het aantal geraadpleegde OR-leden zeer beperkt is (en de uitkomsten met de nodige voorzichtigheid moeten worden behandeld), lijken de OR-leden een sterker effect te zien van de Stichting Arbouw op de verbetering van de invulling van het arbobeleid (8 op de 10 OR-leden tegenover 41% van de werkgever). Ook zijn OR-leden vaker van

mening dat het gebruik van het A-blad Steigerbouw en het protocol veilig aanslaan van lasten leidt tot minder incidenten op de werkvloer (4 op de 10 OR-leden tegenover 16%/17% bij de werkgevers).

6.7 Ervaren effecten bij de cao meubelindustrie

Een afspraak in de cao voor de meubelindustrie en het meubileringsbedrijf die een grote bekendheid en hoge mate van naleving kent, is de afspraak dat werkgevers gehoorplastiëken aanbieden aan werknemers die blootstaan aan lawaai. Dit heeft er volgens de werkgevers (die deze gehoorplastiëken ter beschikking hebben gesteld) toe geleid dat bij 60% van hen deze gehoorplastiëken ook altijd worden gebruikt. Bij nog eens 34% werkgevers worden de gehoorplastiëken vaak gebruikt. Bij de overige 6% is het gebruik wat minder. Het effect van de maatregel is dus dat een heel groot deel van de werknemers beschermd wordt tegen schadelijk geluid door het gebruik van goede gehoorbeschermingsmiddelen. Andere ervaren effecten zijn hieronder weergegeven in tabel 6.6.

Tabel 6.6 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers meubelindustrie

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=111)	Arbo-catalogus (N=49)	Cursus preventie medewerker (N=31)	Cursus veilig en gezond werken (N=24)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	53%	55%	-
Goed zicht gekregen op risico's	34%	-	-	-
Bevestiging goede beheersing	39%	-	-	-
Meer bewustzijn bij management	23%	22%	-	-
Meer aandacht voor de risico's	-	-	29%	-
Betere invulling arbobeleid	-	20%	13%	-
Concrete maatregelen getroffen	34%	27%	16%	-
Betere aanpak incidenten	-	6%	7%	-
Effecten werkvloer				
Meer bewustzijn bij medewerkers	33%	25%	-	-
Werknemers werken veiliger	-	20%	-	71%
Minder incidenten op werkvloer	-	4%	3%	25%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	6%	0%	8%
Overig				
Overige effecten	5%	2%	7%	4%
Geen effecten	3%	2%	13%	4%
Weet niet	2%	2%	3%	4%

Een groot deel van de werkgevers heeft effecten ervaren. Wat de tabel laat zien is dat naast effecten op het niveau van het management/de directie ook effecten worden geconstateerd op de werkvloer, zeker de door de cao verplichte cursus gezond en veilig werken voor werknemers zonder passende beroepsopleiding.

Cursus gezond en veilig werken

In de cao voor de meubelindustrie en het meubileringsbedrijf staat de afspraak dat productiemedewerkers die nieuw intreden in de bedrijfstak en geen beroepsopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs hebben gevolgd, verplicht zijn om binnen 3 maanden na aanstelling een cursus veilig en gezond werken te volgen. Voor het volgen van deze cursus wordt – volgens de cao – een roostervrije dag afgeboekt.

De geraadpleegde werkgevers die productiemedewerkers in dienst hebben die – conform de verplichting in de cao – deze cursus hebben gevolgd ervaren hiervan op grote schaal effecten. Zo geeft 71% van hen aan dat de betreffende productiemedewerkers dankzij de cursus in de praktijk daadwerkelijk veiliger zijn gaan werken. Een kwart van de geraadpleegde werkgevers geeft daarnaast aan dat de cursus heeft gezorgd voor een daling van een aantal incidenten op de werkvloer. Dit heeft in enkele gevallen (8%) zelfs geleid tot een daling van het ziekteverzuim.

6.8 Ervaren effecten bij de cao grafimedia

Tabel 6.7 geeft de effecten weer die werkgevers in de grafimedia hebben ervaren als gevolg van het gebruik/de naleving van de cao-afspraken omtrent gezond en veilig werken. Daaruit blijkt dat in de grafimedia relatief veel werkgevers geen effecten hebben ervaren. Dit geldt voor de opleiding preventiemedewerkers, maar vooral voor het verzuimsteunpunt en de rooster risico profielanalyse.

Tabel 6.7 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers grafimedia

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=160)	Opleiding preventiemedewerker (N=39)	Verzuimsteunpunt (N=70)	Rooster risico profielanalyse (N=24)
Meer deskundigheid preventiemedewerker	-	59%	-	-
Beter zicht gekregen op risico's	34%	-	14%	0%
Bevestiging goede beheersing	46%	-	-	-
Bevestiging dat rooster geen risico oplevert	-	-	-	50%
Meer bewustzijn bij management	35%	-	17%	-
Betere invulling arbobeleid	23%	18%	24%	-
Concrete maatregelen getroffen	31%	-	29%	0%
Betere aanpak verzuim	-	-	30%	-
Uitvoering RI&E loopt beter	-	26%	-	-
Beter inspelen behoeften individu	-	-	13%	-
Effecten werkvloer				
Meer bewustzijn bij medewerkers	26%	-	10%	-
Minder ziekteverzuim/uitval	-	-	7%	-
Meer draagvlak voor nieuw rooster	-	-	-	50%
Overig				
Overige effecten	3%	0%	7%	0%
Geen effecten	4%	18%	27%	50%
Weet niet	0%	0%	7%	0%

De effecten doen zich vooral voor op het niveau van het management/de directie. Op dat niveau leiden de instrumenten tot een toename van kennis en bewustzijn rond arbeidsrisico's en veilige werkmethoden alsook tot effecten op het arbobeleid en de praktische toepassing daarvan in de praktijk. Op de werkvloer worden in mindere mate effecten ervaren. Vanuit de sociale partners in de sector is opgemerkt dat ze de cao niet gericht als instrument hebben gekozen voor het maken van afspraken over gezond en veilig werken. Dergelijke zaken werken ze op andere plekken dan aan de cao-tafel uit. Vanuit dat oogpunt is het mogelijk minder belangrijk dat deze cao-afspraken niet in sterke mate lijken te leiden tot effecten in de bedrijven. Wellicht worden de bedrijven via andere kanalen en instrumenten – buiten de cao om – wel bereikt.

6.9 Ervaren effecten bij de cao motorvoertuigenbedrijf

De branche RI&E en de arbocatalogus leiden in het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf tot vergelijkbare effecten als in de andere sectoren. Opvallend aan deze sector is echter dat sociale partners er bewust voor hebben gekozen om verder (vrijwel) geen afspraken omtrent gezond en veilig werken in de cao op te nemen. Ze hebben daarvoor een andere vorm voor gekozen, namelijk de branchenormen. Het zijn door de branche (werkgevers en werknemers) opgestelde normen die goedgekeurd zijn door de Inspectie SZW en die verplichtend gelden voor alle bedrijven die met het specifieke onderwerp van de branchenorm te maken hebben.

Tabel 6.8 Ervaren effecten naleving/gebruik van cao-afspraken, volgens werkgevers motorvoertuigenbedrijf

Effecten management/directie	Branche RI&E (N=204)	Arbocatalogus (N=126)	Branchenormen (N=265)
Meer kennis van arbeidsrisico's	-	54%	-
Goed zicht gekregen op risico's	47%	-	-
Bevestiging goede beheersing	41%	-	30%
Meer bewustzijn bij management	31%	26%	22%
Meer aandacht voor de risico's	-	-	37%
Betere invulling arbobeleid	-	18%	24%
Plan van aanpak opgesteld	38%	-	-
Concrete maatregelen getroffen	34%	35%	30%
Betere aanpak incidenten	-	4%	4%
Effecten werkvloer			
Meer bewustzijn bij medewerkers	29%	22%	27%
Werknemers werken veiliger	-	14%	31%
Minder incidenten op werkvloer	-	4%	7%
Minder ziekteverzuim/uitval	-	4%	7%
Overig			
Overige effecten	2%	1%	1%
Geen effecten	3%	4%	6%
Weet niet	1%	1%	3%

Uit de tabel blijkt dat de branchenormen duidelijk positieve effecten hebben op de aandacht en het bewustzijn rond gezond en veilig werken bij werkgevers en werknemers en op de manier waarop werknemers met de risico's omgaan (ze werken veiliger). In

paragraaf 5.10 werd al geconstateerd dat het verplicht opleggen van (praktisch uitgewerkte) afspraken/normen – ook buiten de cao – leidt tot een hoge mate van naleving van de normen. Deze hoge mate van naleving zorgt ervoor dat dergelijke positieve effecten zich in veel bedrijven zullen voordoen.

6.10 Resumé

De informatie uit de voorgaande paragrafen maakt duidelijk dat naleving van nagenoeg alle cao-afspraken in de praktijk leidt tot belangrijke effecten bij bedrijven, op het niveau van het management/directie en/of op het niveau van de werknemers. Door afspraken na te leven wordt kennis en bewustzijn omtrent arbeidsrisico's en de manier waarop deze kunnen worden aangepakt/voorkomen vergroot en komen werkgevers en werknemers daadwerkelijk in actie om zaken op het gebied van gezond en veilig werken te verbeteren. Echter, niet alle werkgevers en werknemers lijken te worden bereikt met de cao en lijkt het zinvol om ook vanuit andere kanalen en perspectieven de kennis en afspraken over gezond en veilig werken uit te dragen naar de achterban.

7. SAMENVATTENDE CONCLUSIES

7.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk presenteren we in samenvattende zin de belangrijkste conclusies die uit de voorgaande uitkomsten getrokken kunnen worden.

7.2 Aandacht voor gezond en veilig werken in cao's

Met het onderzoek werd beoogd om inzicht te krijgen in de motieven van sociale partners om al dan niet afspraken over gezond en veilig werken in hun cao op te nemen en de doorwerking van deze afspraken naar arbeidsorganisatie die onder de cao vallen. Op grond van de deskresearch en de quick scans onder cao-secretarissen komen we tot de conclusie dat de mate waarin en de wijze waarop gezond en veilig werken aandacht krijgt in cao's zeer verschillend wordt vormgegeven. Niet alleen het aantal maatregelen maar ook de typen maatregelen verschillen per cao. Dit neemt echter niet weg dat er ook enkele 'grote gemene delers' kunnen worden vastgesteld die in meerdere cao's terugkomen. Voorbeelden hiervan zijn branchespecifieke RI&E's, arbocatalogi en ontsie-maatregelen voor oudere medewerkers. Bovendien blijken sociale partners ook dikwijls wettelijke bepalingen in hun cao op te nemen, dus voorschriften of bepalingen die bij wet geregeld zijn. De achtergrond hiervan is de aanname dat de cao dichter bij hun achterban staat dan wet- en regelgeving en dat door opname in de cao werkgevers en werknemers eerder kennis nemen van deze wettelijke regels.

Verder blijkt dat diverse cao-afspraken een 'constante' vormen voor achtereenvolgende cao's. Met andere woorden, afspraken blijken van de ene in de andere daaropvolgende cao overgenomen te worden zonder dat daarover een discussie is gevoerd tussen sociale partners over nut en noodzaak van de betreffende afspraken. Een gevolg hiervan is dat bepaalde cao-afspraken nu door respondenten als achterhaald of weinig zinvol worden gekwalificeerd. De sociale partners blijken echter weinig genegen om dit 'dor hout' uit de cao te halen, omdat zij de discussie hierover vanwege het cao-proces uit de weg gaan en geen verkeerde signalen richting de achterban (namelijk dat het betreffende thema niet belangrijk zou zijn) willen afgeven.

Voor de verdere analyses hebben we een zekere ordening gehanteerd, waarbij enerzijds een onderscheid naar typen cao's en anderzijds een indeling in verschillende typen cao-maatregelen is gehanteerd. Wat de **typologie van cao's** betreft zijn vier verschillende typen cao's onderscheiden. Het betreft in de eerste plaats zogenoemde '**arbo-cao's**' waarbij sectoren naast hun reguliere cao een specifieke cao over arbeidsomstandigheden hebben. Kenmerkend van dit type cao's is dat hierin naar verhouding veel verschillende typen afspraken over gezond en veilig werken zijn opgenomen. Bovendien hebben deze afspraken vaker een verplichtend karakter dan de afspraken in de andere typen cao's. Het tweede type betreft de **sociaal fonds cao's**. Via deze cao's worden randvoorwaarden gecreëerd om de aandacht voor gezond en veilig werken te organiseren via een paritair aangestuurd fonds of instituut. Deze randvoorwaarden hebben dan betrekking op financiële middelen en een taakomschrijving van dit fonds. De feitelijke invulling van sectorale afspraken vindt voor een belangrijk deel buiten de cao-

tafel plaats. In de derde plaats kunnen cao-afspraken opgenomen zijn in de **reguliere arbeidsvoorwaarden-cao**. Deze cao's bevatten naast primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ook maatregelen op het gebied van gezond en veilig werken. Het gaat dan gemiddeld genomen om minder maatregelen dan de arbo-cao. Ten slotte is er de **concern-cao**, waarin afspraken op het gebied van gezond en veilig werken voor een individueel bedrijf zijn opgenomen. Een deel van de afspraken tussen de werkgever en werknemers wordt in deze cao opgenomen, een ander deel – namelijk datgene wat wordt afgesproken in het overleg tussen werkgever en het formele mede-zeggenschapsorgaan – wordt buiten de cao om in een personeelsregeling geregeld.

Van de 20 cao's die in de verdiepende fase zijn bestudeerd, hebben we vastgesteld welke typen maatregelen hierin opgenomen zijn. Hierbij is een onderscheid gemaakt naar een achttal typen cao-maatregelen. Typen maatregelen die relatief vaak voor blijken te komen zijn verwijzingen naar instrumenten en producten, maatregelen waarin rechten van werkgevers en werknemers worden vastgelegd, plichten voor werkgevers en werknemers en (het kopiëren van) wettelijke maatregelen. Minder vaak voorkomend zijn afspraken die betrekking hebben op de afstemming tussen werkgevers en werknemers op dit terrein (zoals aandacht voor gezond en veilig werken in functioneringsgesprekken en formele overleggen), overige maatregelen en maatregelen die aan de sociale partners zelf zijn geadresseerd. De specifieke maatregelen voor de financiering en het takenpakket van een sociaal fonds, vormen het laatste type dat we hebben onderscheiden. Vanzelfsprekend komt dit type maatregelen alleen voor bij sociaal fonds cao's.

7.3 Motieven en ervaringen van sociale partners

Bij de motieven om afspraken op het gebied van gezond en veilig werken in cao's op te nemen kan in feite een onderscheid worden gemaakt tussen motieven die de kernfunctie van het cao-instrument raken en motieven die meer op afstand van deze kernfunctie staan. In het eerste geval gaat het dan om het vastleggen c.q. **veilig stellen van rechten en plichten van werkgevers en werknemers** en **het zetten van een 'standaard' voor de sector** (zodat er sprake is van een gelijk 'speelveld' voor alle organisaties) door het **opleggen van verplichtende maatregelen** aan alle bedrijven. Bij een deel van de onderzochte cao's blijken deze motieven een rol te hebben gespeeld.

Minstens zo belangrijk blijken de andere motieven te zijn. Vanuit driekwart van de cao's is aangevoerd dat de cao gebruikt wordt vanuit een **voorlichtende en opvoedende functie** over bepaalde maatregelen. De cao wordt in die gevallen gezien als een informatiebron van waaruit werkgevers en werknemers geïnformeerd, geadviseerd en geïnspireerd worden om veilige en gezonde werkomstandigheden te realiseren. Ook het bekendmaken van het beschikbaar instrumentarium om hieraan invulling te geven, past bij deze voorlichtende functie. Daarnaast krijgen bepaalde thema's op het gebied van gezond en veilig werken aandacht binnen de cao om daarmee richting de achterban **uit te dragen wat sociale partners belangrijk vinden** voor de komende periode. In zekere zin is daarbij sprake van een vorm van formalisering van beleidskeuzes die sociale partners op dit terrein hebben gemaakt. Een ander belangrijk 'motief' waarom bepaalde afspraken in cao's aangetroffen kunnen worden, is wat we aangeduid hebben als **'een erfenis uit het verleden'**. Hiermee bedoelen we, zoals in de vorige paragraaf ook al is

aangegeven, dat afspraken al langere tijd bestaan omdat ze telkens weer overgenomen worden uit voorgaande cao's. Met name bij vakbonden blijkt er terughoudendheid te bestaan om dergelijke afspraken uit de cao te verwijderen.

Daarnaast is er nog een aantal andere motieven die gemiddeld minder vaak naar voren zijn gebracht. De maatregelen zijn volgens deze motieven opgenomen in de cao, ***als wisselgeld bij cao-onderhandelingen, ter tegemoetkoming aan de branche, om de resultaten van het arboconvenant te borgen, omdat het past bij de aard van de sector en om opdrachtgevers te laten zien wat nodig is om gezond en veilig te werken.***

Via de specifieke arbo-cao's beogen de sociale partners de arbeidsorganisaties tegemoet te komen en te ondersteunen door alle verplichtingen te bundelen en een compleet instrumentarium aan ondersteuning en praktische hulpmiddelen aan te bieden. Hoewel de sociale partners met dit type cao goede ervaringen opdoen, geven zij aan dat een dergelijke cao in het huidige tijdsgewricht niet meer mogelijk zou zijn om alsnog in te voeren. Enerzijds heeft dit te maken met de hoge kosten die ermee gemoeid zijn om zo'n cao (en het bijbehorende instrumentarium) te ontwikkelen. Anderzijds wordt vanuit de achterban steeds meer de roep gehoord om meer maatwerk op individueel bedrijfsniveau mogelijk te maken.

Vanuit de sectoren met een reguliere arbeidsvoorwaarden-cao (waarin afspraken over gezond en veilig werken zijn opgenomen) worden de nodige kritische kanttekeningen geplaatst bij de meerwaarde hiervan. Argumenten hiervoor zijn ***het statische karakter*** van de cao-afspraken: deze liggen gedurende de looptijd van de cao vast, waardoor onvoldoende geanticipeerd kan worden op actuele ontwikkelingen en nieuwe kennis en inzichten die de looptijd van de cao ontstaan. In het verlengde hiervan wordt ook aangegeven dat de cao in de huidige vorm onvoldoende mogelijkheden tot maatwerk biedt. Bovendien wordt aangevoerd ***dat de cao steeds omvangrijker wordt***, waardoor deze ook minder toegankelijk wordt voor de doelgroepen. Daarnaast zijn sommige respondenten van mening dat ***het thema 'gezond en veilig werken' zich niet leent voor compromissen en dus niet aan de cao-tafel behandeld dient te worden.*** Enkele sectoren hebben om dit type redenen er bewust voor gekozen om het aantal cao-afspraken over gezond en veilig werken tot een minimum te beperken. Andere genoemde redenen zijn ***dat de cao niet het juiste niveau is om dit type afspraken te maken, dat verplichtend opleggen van afspraken niet (altijd) werkt en dat er bij cao-maatregelen geen zicht is op naleving.***

De sectoren met een sociaal fonds cao hebben de bovengenoemde nadelen van de cao naar eigen zeggen grotendeels kunnen 'omzeilen' door de praktische uitwerking van de aandacht voor gezond en veilig werken bij een externe partij – namelijk het sociaal fonds – te beleggen en (de invulling van) de afspraken zo buiten de cao-tafel te houden.

Uit het onderzoek zijn de nodige indicaties gekregen dat naar de toekomst toe – in aansluiting op de huidige discussies/stappen voor modernisering van het cao-instrument – de cao steeds minder belangrijk gaat worden voor zelfregulering op het gebied van gezond en veilig werken. Hoewel sociale partners nu nog aanhikken tegen het 'afvoeren'

van maatregelen, mag verwacht worden dat op het terrein van gezond en veilig werken steeds minder geregeld gaat worden via het cao-instrument. Meer en meer zal worden aangesloten bij de primaire functie van het cao-instrument, dus alleen het opnemen van afspraken die algemeen verbindend verklaard dienen te worden (om een gelijk speelveld te krijgen of rechten en plichten zeker te stellen). Hierbij zullen ook de nu als 'overbodig' of 'achterhaald' aangemerkte maatregelen uit de cao verwijderd worden. Voor het overige zullen dan vooral raamafspraken worden opgenomen, waarbij op individueel bedrijfsniveau tot een nadere invulling 'op maat' zal worden gekomen. Snel zullen deze ontwikkelingen niet gaan, omdat sociale partners het lastig vinden om bestaande structuren en zekerheden los te laten.

7.4 Doorwerking cao-afspraken naar de achterban

Met het onderzoek is zicht gekregen op de doorwerking van de cao-afspraken over gezond en veilig werken naar de achterban. Hierbij zijn verschillende aspecten – die logisch met elkaar samenhangen – de revue gepasseerd. Zo zijn we eerst nagegaan op welke wijze de afspraken door de sociale partners 'in de markt zijn gezet'. Vervolgens is nagegaan of de doelgroepen ook daadwerkelijk bereikt zijn: bij werkgevers in acht sectoren is nagegaan of zij bekend zijn met de cao-afspraken en – als dit het geval is – of zij de afspraken ook daadwerkelijk zijn gaan gebruiken/naleven. Als laatste stap is nagegaan of bij de werkgevers die de maatregelen zijn gaan gebruiken/naleven effecten zijn opgetreden.

Wat betreft het 'in de markt zetten' van de gemaakte cao-afspraken constateren we verschillende (communicatie)strategieën bij de sociale partners. Bij de eerste strategie wordt het aan de werkgevers en werknemers zelf overgelaten om de cao goed te lezen en zo bekend te raken met de afspraken die daarin zijn gemaakt rondom gezond en veilig werken. De cao zelf vormt bij deze 'inactieve strategie' het communicatiemiddel. Een dergelijke strategie wordt vooral gehanteerd bij concrete rechten voor werknemers (zoals ontsie-maatregelen voor ouderen), wettelijke regels en 'oude' cao-maatregelen.

Bij de tweede strategie communiceren sociale partners – elk via hun eigen kanalen, gezamenlijke communicatieacties en/of het sectorfonds/-instituut – actief richting hun achterban over bepaalde cao-afspraken. Een dergelijk strategie wordt vooral gekozen bij concrete instrumenten die vanuit de cao worden aangeboden aan de achterban (zoals de arbocatalogus en de branche RI&E). Daarbij valt op dat de afspraken en instrumenten meestal niet specifiek gecommuniceerd worden als een cao-maatregel maar als een instrument van de gezamenlijke sociale partners. Opname in de cao is veelal meer een extra verankering en niet de context van waaruit de instrumenten worden 'gepromoot'.

Hoewel de sociale partners hun communicatiemiddelen en -kanalen over het algemeen als goed beoordelen merken ze dat het vaak lastig is om met de cao-afspraken de achterban ook daadwerkelijk goed te bereiken. Dit wordt bevestigd door de uitkomsten van het veldwerk. Daaruit komt naar voren dat het over het algemeen nog wel redelijk goed lukt om bekendheid met de cao-maatregelen te generen, maar dat de doorwerking lijkt vast te lopen op het punt waarop de bekendheid moet leiden tot het daadwerkelijke gebruik van de cao-maatregelen. Het gebruik en de naleving van cao-afspraken blijkt in veel van de acht onderzochte sectoren beperkt.

Sociale partners zien zelf het bieden van praktische hulpmiddelen en ondersteuning als een belangrijke succesfactor om gezond en veilig werken goed onder de aandacht te krijgen van de achterban. De uitkomsten van het veldwerk laten zien dat praktische cao-afspraken (zoals de branche RI&E) inderdaad veel worden gebruikt. Echter het gebruik lijkt vooral te worden bevorderd wanneer afspraken verplichtend worden opgelegd. Verplichte afspraken worden in veel sterkere mate nageleefd dan niet-verplichte maatregelen. De kracht van de cao lijkt daarmee voor een belangrijk deel te liggen in de primaire functie. De geschetste ontwikkeling dat sectoren bij het gebruik van de cao meer specifiek aansluiten bij diens primaire functie lijkt daarom zinvol.

Onderzoek naar de effectiviteit van de cao-maatregelen laat zien dat naleving van nagenoeg alle onderzochte cao-afspraken in de praktijk leidt tot belangrijke effecten bij bedrijven, op het niveau van het management/directie en/of op het niveau van de werknemers. Naleving zorgt voor een toename van de kennis en het bewustzijn omtrent arbeidsrisico's en de manier waarop deze kunnen worden aangepakt/voorkomen. Ook zorgen afspraken er voor dat werkgevers en werknemers daadwerkelijk in actie komen om zaken op dit terrein te verbeteren. Omdat de cao er blijkbaar niet in slaagt om alle werkgevers en werknemers te bereiken en aan te zetten tot naleving zal het – vanuit de geconstateerde effectiviteit – zinvol blijven om deze afspraken ook vanuit andere kanalen en perspectieven dan die van de cao uit te dragen naar de achterban. Op die manier is het mogelijk om de positieve effecten van deze afspraken op een grotere schaal te realiseren.

BIJLAGE 1 GERAADPLEEGDE PERSONEN

Naam	Organisatie)
De heer P.A. van Aken	Actiz
Mevrouw E. Bak	VBZ
Mevrouw T. Boomgaard	KVGO
De heer F. Boonstra	FNV Bouw
Mevrouw T. Bosma	RAS
Mevrouw P. de Bruijn	MOgroep
Mevrouw M. Clarijs	Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
De heer J. Cohen	FNV KIEM
Mevrouw A.C. Demmers	Mediq Apotheek
Mevrouw A. Dermer	GGZ Nederland
Mevrouw J. van Dongen	Technisch Bureau Bouwnijverheid
Mevrouw J. den Engelsman	NU'91
De heer A.P. Fetter	WTG
De heer J. Fokke	Raad Nederlandse Detailhandel
De heer H. de Graaff	Stichting Fonds Architectenbureaus
De heer G. van Hees	FNV Bondgenoten
De heer M. den Heijer	CNV Dienstenbond
De heer A. Hekman	LTO Glaskracht Nederland
Mevrouw E. Janga	KNMP
De heer H.J. Kampherbeek	CNV Vakmensen
De heer E. Kanter	Actor
De heer J. Kerstens	OSB
De heer P. Kievit	Transport en Logistiek Nederland
De heer A. Koedijk	Bedrijfsraad voor het motorvoertuigenbedrijf
Mevrouw S. Kraaijenoord	Transport en Logistiek Nederland
De heer N. Koch	OSB
De heer C. Kuipers	Bruynzeel Keukens
De heer K. Langenhuysen	Fijn Werk
De heer G. Lokhorst	CNV Vakmensen
Mevrouw T. Moleman	FNV Bondgenoten
De heer A. Moolenaars	Vakraad Meubelindustrie en Meubileringsbedrijf
De heer T. Neijenhuis	FNV Bondgenoten

De heer R. Nusteling	Stichting Kinderopvang Dordrecht
De heer H. Onstwedder	FNV Bondgenoten
Mevrouw M. de Peuter	Servicecentrum Particuliere Beveiliging
De heer H. van der Ploeg	FNV Bondgenoten
De heer T. van Rijssel	CNV Vakmensen
De heer L. Rutten	FCB
De heer P. Schoormans	AWVN
Mevrouw M. Smit	BOVAG
Mevrouw A. Smoorenburg	Stichting Fonds Architectenbureaus
Mevrouw M.K. van Steensel	GGZ Nederland
Mevrouw K. Tusveld	Actor
De heer J.P. Veenhuizen	FNV Bondgenoten
De heer P. Verhoog	Raad Nederlandse Detailhandel
De heer A. de Vries	Seris
Mevrouw I. van der Weiden	Abvakabo FNV
De heer G. Werkhoven	Bouwend Nederland
De heer A. Wiersma	Bouwend Nederland
Mevrouw D. van der Zon	Centraal Bureau Drogisterijbedrijven
De heer J. Zielstra	De Vijverhof
Mevrouw H. Zweverink	Cumela
