



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

PREVENTIE EN (ZIEKTE) VERZUIMANPAK 2016

Een onderzoek naar cao-afspraken over preventie en ziekteverzuim

Oktober 2017

Annemarie Houtkoop

INHOUDSOPGAVE		BLZ
SAMENVATTING		I
1	INLEIDING	1
1.1	Onderzoeksopzet	1
1.2	Methodiek van het onderzoek	4
2	PREVENTIE EN/OF (ZIEKTE)VERZUIMAAANPAK	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Doelstellingen	7
2.3	Overige onderzochte onderwerpen	8
2.4	Overzicht van de resultaten	12
3	PREVENTIE	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Algemene preventiemaatregelen	15
3.3	Specifieke arbeidsrisico's	22
3.4	Overzicht van de resultaten	32
4	ZIEKTEVERZUIM	35
4.1	Inleiding	35
4.2	Algemene afspraken op het gebied van ziekteverzuim	35
4.3	Overzicht van de resultaten	37
5	ONTWIKKELINGEN 2012-2014 EN AANVULLENDE ANALYSES	39
5.1	Inleiding	39
5.2	Ontwikkeling afspraken preventie en verzuimaanpak	39
5.3	Ontwikkeling afspraken algemene preventie en specifieke arbeidsrisico's	40
5.4	Ontwikkeling afspraken (ziekte)verzuim	40
5.5	Afspraken uit principe-akkoorden in 2015 en 2016 en nieuwe onderwerpen	41
BIJLAGEN		
I	Onderzochte cao's	51
II	Resultaten hoofdstuk 2 naar economische sector	55
III	Resultaten hoofdstuk 3 naar economische sector	59
IV	Afspraken door branche-s over RI&E	65
V	Resultaten hoofdstuk 4 naar economische sector	73

SAMENVATTING

In dit rapport staan de resultaten van het cao-onderzoek Preventie en (ziekte) verzuimaanpak 2016. Het doel van dit eens in de twee jaar uitgevoerde onderzoek is inzicht te krijgen in cao-afspraken gericht op het voorkomen van uitval door ziekte (preventie) en maatregelen bij ziekteverzuim (verzuimaanpak). Ook wordt nader ingegaan op de ontwikkelingen ten opzichte van de meting in 2012 en 2014.

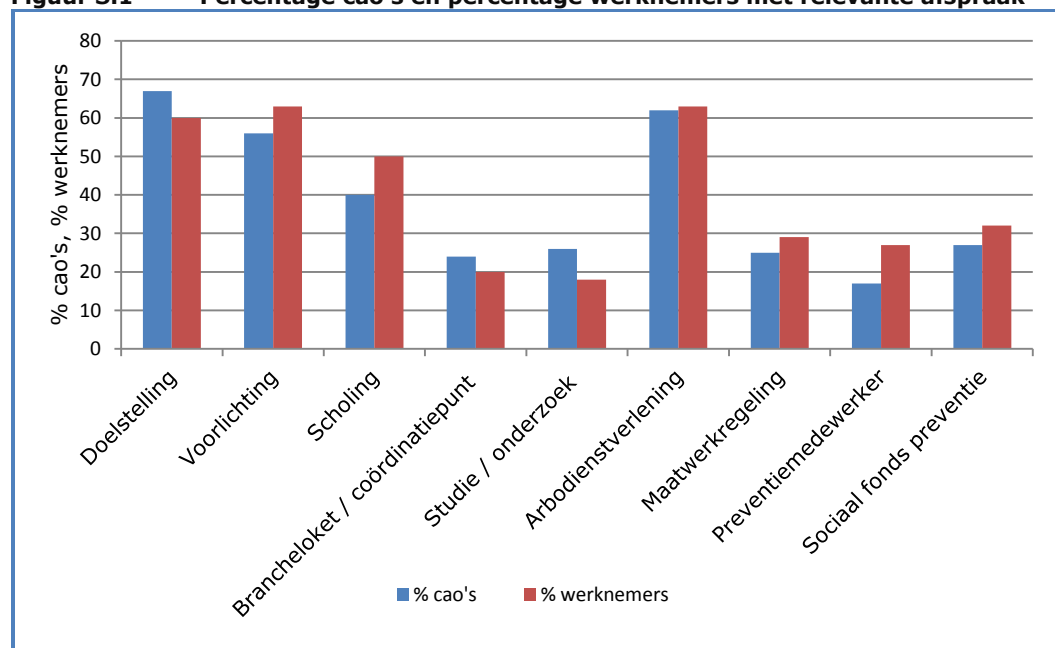
In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een steekproef van de directie UAW van de 98 grootste bedrijfstak- en ondernemings-cao's. Onder deze 98 cao's valt circa 85% van de werknemers onder een cao. De hierna vermelde percentages werknemers hebben betrekking op het totaal aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

Dit onderzoek bestaat uit vier verschillende delen. Allereerst komen de onderwerpen aan de orde die betrekking hebben op preventie en op ziekteverzuim. Vervolgens gaat het over onderwerpen die alleen betrekking hebben op preventie. Daarna gaat het over onderwerpen die alleen betrekking hebben op ziekteverzuim. Nadat de onderwerpen in beeld zijn gebracht volgen enkele aanvullende analyses en worden de verschillen in beeld gebracht tussen de vorige onderzoeken in 2012 en 2014 en het onderzoek in 2016. Tot slot gaat dit laatste deel over vijf nieuwe vragen die betrekking hebben op de wijziging van de arbowet met ingang van 1 juli 2017.

Preventie en Ziekteverzuim

In figuur S.1 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek onder preventie en (ziekte)verzuim vallen.

Figuur S.1 Percentage cao's en percentage werknemers met relevante afspraak



Uit de figuur blijkt dat de meeste afspraken zijn gemaakt over een doelstelling, arbodienstverlening en voorlichting. Afspraken over een brancheloket en een preventiemedewerker komen het minst voor (als % van het aantal onderzochte cao's).

Preventie:

Tabel S.1 geeft een overzicht van de onderzoeksresultaten van de onderwerpen in het hoofdstuk over preventie aan de orde komen. Deze vallen in het kader van dit onderzoek onder preventie maar het gaat niet om specifieke arbeidsrisico's. Het zijn afspraken die tot doel hebben adequaat arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming te voeren en die bijdragen aan het voorkomen van ziekteverzuim.

Tabel S.1 Resultaten algemene preventieve maatregelen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

onderzochte onderwerpen	aantal cao's	% cao's (n=98)	% werknemers
verwijzing naar RI&E, waaronder aanpak arbeidsrisico's in RI&E	53	54	61
PAGO	25	26	32
arbocatalogus	36	37	26
verwijzing naar PvA, waaronder aanpak van arbeidsrisico's in PvA	34	35	42
	20	20	32
	9	9	15

De grootste categorieën cao-bepalingen binnen het onderdeel algemene preventieve maatregelen zijn verwijzingen naar de RI&E en afspraken over een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). De minste afspraken zijn gemaakt over de aanpak van arbeidsrisico's in het plan van aanpak.

In tabel S.2 staan de resultaten van de onderwerpen die vallen onder de categorie 'specifieke arbeidsrisico's'. De meeste cao-afspraken gaan over ongewenste omgangsvormen, veiligheid/gevaarlijk werk en werkdruk.

Tabel S.2 Resultaten specifieke arbeidsrisico's (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

onderzochte onderwerpen	aantal cao's	% cao's (n=98)	% werknemers
ongewenste omgangsvormen	67	68	72
veiligheid / gevaarlijk werk	58	59	69
werkdruk	53	54	56
fysieke belasting	45	46	57
gezondheidsbevordering op de werkplek	46	47	43
gevaarlijke stoffen	27	28	43
fysische factoren	26	27	47
biologische agentia (of bescherming tegen)	21	21	37
financiële compensatie voor bepaald werk	17	17	18
(Integraal) gezondheidsmanagement	11	11	3

(Ziekte)verzuim:

In tabel S.3 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek alleen betrekking hebben op (ziekte)verzuim.

Tabel S.3 Resultaten (ziekte)verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

onderzochte onderwerpen	aantal cao's	% cao's (n=98)	% werknemers
procedurele voorschriften	61	62	64
verzuimbegeleiding	49	50	50
controlevoorschriften	43	44	51
verzuimregistratie	28	29	21
naleving privacy	19	19	25
service level agreements met re-integratiebedrijven	20	20	18
casemanager	8	8	8

Afspraken over procedurele voorschriften komen het meest voor, gevolgd door afspraken over verzuimbegeleiding.

Ontwikkelingen periode 2012-2016

Om een vergelijking mogelijk te maken tussen deze drie onderzoeksjaren is een panel gevormd van 84 gemeenschappelijke cao's van toepassing op ruim 98% van de werknemers uit de totale steekproef.

In vergelijking met het onderzoek Preventie en (ziekte)verzuim uit 2012 en 2014 is het beeld dat over vrijwel alle onderwerpen vrijwel geen nieuwe afspraken worden gemaakt. Alleen voor de onderwerpen studie/onderzoek en arbocatalogus zijn enkele nieuwe afspraken gemaakt en voor het aspect "gezondheidsbevordering op de werkplek".

Om een beeld te geven van de onderwerpen die in cao onderhandelingen aan bod komen zijn de principe-akkoorden die in 2015 en 2016 overeengekomen zijn onderzocht. Hierdoor verandert het beeld dat er weinig nieuwe of gewijzigde afspraken zijn niet. Het meest terugkerende onderwerp in de cao-onderhandelingen over preventie en ziekteverzuim is werkdruk of werkbelasting. Dit heeft nagenoeg niet geleid tot een wijziging van bestaande afspraken.

Nieuwe onderwerpen in onderzoek 2016

In dit onderzoek zijn vijf nieuwe vragen opgenomen waarvan de eerste drie betrekking hebben op de wijziging van de Arbowet (Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg, hierna TAZ) met ingang van 1 juli 2017. Hieronder volgt een overzicht van deze onderwerpen.

1. Vrij toegankelijk arbospreekuur

Het vrij toegankelijke arbo-spreekuur wordt geherintroduceerd. Vooruitlopend op deze wijziging is nagegaan in hoeveel cao's is bepaald dat de werknemer op eigen initiatief contact kan leggen met een arbodienst voor een bezoek aan een arbo-spreekuur. Dit is het geval in 11 van de onderzochte 98 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers.

2. Betrokkenheid van OR of PVT bij de totstandkoming van contracten over arbodienstverlening

Nagegaan is of de betrokkenheid van de OR of PVT bij de totstandkoming van contracten over arbodienstverlening verder is uitgewerkt. Dit is aan de hand van de tekst van 38 in 2016 afgesloten principe-akkoorden uitgezocht. In

geen van de akkoorden is gerefereerd aan TAZ of is meer in het bijzonder ingegaan op betrokkenheid van de OR/PvT bij de totstandkoming van contracten aangaande arbodienstverlening.

3. Collectieve voorzieningen die betrekking hebben op preventie of terugdringen van ziekteverzuim

De vraag of er afspraken zijn over collectieve voorzieningen die betrekking hebben op preventie of terugdringen van ziekteverzuim, is beantwoord aan de hand van afspraken over collectieve preventiemaatregelen, zorg via een aanvullende collectieve verzekering of een andere vorm, collectieve reïntegratievoorzieningen of afspraken over samenwerking met de reguliere curatieve zorg.

Alle algemene afspraken over preventie die voor een branche gelden, worden beschouwd als collectieve preventiemaatregelen (zoals bijvoorbeeld een brancheloket of een arbocatalogus voor de branche). Cao-fondsen die gelden voor een branche kunnen als doelstelling "arbeidsomstandigheden" hebben.

Afspraken over collectieve verzekeringen die betrekking hebben op preventie of terugdringen van ziekteverzuim staan niet in cao's. Collectieve verzekeringen die wat verder van het onderwerp afstaan zijn er wel. In verschillende cao's zijn afspraken gevonden over een ongevallenverzekering, die een werkgever verplicht is af te sluiten voor zijn werknemers.

Afspraken over collectieve re-integratievoorzieningen komen bijvoorbeeld voor in de vorm van een centraal geregeld re-integratiebudget als een arbeidsongeschikte werknemer passend werk zoekt. Dit staat in vier cao's van toepassing op 8% van de werknemers

Afspraken over samenwerking met de curatieve sector komen op verschillende manieren voor. Dit staat in 18 van de cao's van toepassing op 20% van de werknemers. Het meest (zes cao's) komt de afspraak voor dat bedenkingen tegen een beslissing van geneeskundige aard ondersteund kunnen worden met een schriftelijke of mondelinge verklaring van een behandelend arts.

4. Beroepsziekten

Verder is onderzocht in hoeverre er in cao's afspraken staan over beroepsziekten. In het algemeen kan gesteld worden dat alle cao afspraken die gericht zijn op de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid ook gericht zijn op het voorkomen van beroepsziekten.

In 10 cao's, van toepassing op 5% van de werknemers, staat een afspraak waarin de term beroepsziekte daadwerkelijk is opgenomen. Afspraken over twaalf specifiek in het onderzoek betrokken beroepsziekten komen niet veel voor op afspraken over infectieziekten na. In 15 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers, staat een afspraak die gaat over infectieziekten (tot deze groep cao's horen cao's van vijf grote branches met meer dan 100.000 werknemers). Voor de overige beroepsziekten (bv overspannenheid, burn-out) is de conclusie dat meer informatie is terug te vinden bij de afspraken over specifieke arbeidsrisico's (bv. psychosociale arbeidsbelasting).

5. Chronisch zieken

Hetgeen onder punt vier staat over cao-afspraken die gericht zijn op de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid, geldt ook voor chronisch zieken. Afspraken die expliciet gaan over chronisch zieken in cao's zijn veelal van financiële aard. In 18 cao's, van toepassing op 21% van de werknemers, staat een afspraak bestemd voor chronisch zieken. Veelal gaat het om het niet inhouden van een wachtdag na een ziekmelding (acht cao's van toepassing op 9% van de werknemers) of om een afspraak over (de mogelijkheid om) geen loon in te houden na een ziekmelding (drie cao's van toepassing op 5% van de werknemers). In één cao staat de afspraak om geen verlofdag in mindering te brengen na ziekmelding.

1 INLEIDING

Goede en veilige arbeidsomstandigheden zorgen ervoor dat werknemers langer vitaal kunnen werken en het helpt voorkomen dat ze uitvallen wegens ziekte. De wetwijzigingen van de Arbo-wet in 2007 beogen de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden meer te verschuiven van de overheid naar de werkgevers en werknemers. Met behulp van wettelijke doelvoorschriften krijgen sociale partners de mogelijkheid om in de eigen branche hier zelf invulling aan te geven.

Vanuit verschillende invalshoeken worden arbeidsomstandigheden in Nederland gemonitord. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden¹ (hierna NEA) heeft een brede focus op ondermeer arbeid, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden. Werknemers worden bevraagd over ondermeer werkomstandigheden en over de mate waarin de werknemer aan arbeidsrisico's wordt blootgesteld, bijvoorbeeld of hij gevaarlijk of zwaar werk verricht en in hoeverre hij werkdruk ervaart.

De Inspectie SZW monitort de naleving van de Arbo-wet bij bedrijven. De resultaten van dit onderzoek staan in Arbo in bedrijf, dat sinds 1998 geregeld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gepubliceerd. In Arbo in bedrijf 2016² staan de kerncijfers over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet (de Arbo-wet) door bedrijven en een overzicht van de arbeidsomstandigheden die betrekking hebben op gezond en veilig werken. Dit onderzoek geeft een representatief beeld van de stand van zaken van de naleving door bedrijven, instellingen en overheidsinstanties (hierna bedrijven genoemd) op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland.

De invalshoek die het uitgangspunt is voor het onderzoek Preventie en Ziekteverzuim 2016, is de vraag in hoeverre sociale partners afspraken over arbeidsomstandigheden hebben opgenomen in cao's. In dit eens in de twee jaar uitgevoerde onderzoek gaat het om cao-afspraken die tot doel hebben ziekteverzuim te voorkomen (preventie) en om afspraken over maatregelen tijdens ziekte(verzuim). Het doel van dit onderzoek is tweedelig. Ten eerste wordt een beeld geschetst van de stand van zaken van de afspraken die cao-partijen over beide onderwerpen hebben gemaakt. Ten tweede zijn de onderzoekresultaten waar mogelijk vergeleken met de resultaten uit 2012 en 2014.

1.1 Onderzoeksopzet

De hoofdvraag voor dit onderzoek is in welke mate cao's wettelijke en bovenwettelijke afspraken bevatten die werknemers en werkgevers ondersteunen om gezonde en veilige werkomstandigheden te creëren.

1 TNO, Nationale Enquête arbeidsomstandigheden 2016

2 Inspectie SZW, Arbo in Bedrijf 2016: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016

In dit onderzoek komen als eerste in hoofdstuk 2 de onderwerpen aan de orde die betrekking hebben op zowel preventie als ziekteverzuim. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- doelstellingen op het gebied van preventie;
- voorlichting;
- scholing;
- aanwezigheid van brancheloket of coördinatiepunt;
- studie of onderzoek naar preventie of ziekteverzuim gerelateerde onderwerpen;
- deskundige bijstand (door arbodiensten, preventiemedewerker of maatwerkregeling);
- sociale fondsen met preventie of ziekteverzuim gerelateerde taken.

Vervolgens gaat hoofdstuk 3 in op onderwerpen die alleen betrekking hebben op preventie, waarbij onderscheid is gemaakt tussen algemene preventieve maatregelen en specifieke arbeidsrisico's. Het gaat om:

Algemene preventie maatregelen:

- Aanwezigheid van bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen (onder andere bedrijfsarts, BHV en arbospreekuur);
- Periodiek gezondheidskundig onderzoek;
- Risico Inventarisatie en Evaluatie;
- Plan van Aanpak;
- (Integraal)gezondheidsmanagement;
- Arbocatalogus.

Specifieke arbeidsrisico's:

- Fysieke belasting;
- Fysische factoren;
- Veiligheid of gevaarlijk werk;
- Gevaarlijke stoffen;
- Financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden;
- Bescherming tegen biologische agentia;
- Psychosociale arbeidsbelasting (ongewenste omgangsvormen en werkdruk en de maatregelen hiertegen);
- Gezondheidsbevordering op de werkplek;
- Overige arbeidsrisico's.

Hoofdstuk 4 gaat in op cao-afspraken over ziekteverzuimaanpak:

- Procedure en controle voorschriften tijdens ziekte;
- Begeleiding door de arbodienst of bedrijfsarts;
- Verzuimregistratie;
- Casemanager;
- Service level agreements (onder andere met re-integratiebedrijven);
- Sancties bij het niet naleven van verzuimvoorschriften;
- Overleg over verzuim (onder andere met medezeggenschap of vakvereniging);

- Privacybepalingen bij behandeling van vertrouwelijke medische informatie (maakt voor het eerst deel uit van dit onderzoek).

Ten slotte staat in hoofdstuk 5 een vergelijking tussen de resultaten van de vorige onderzoeken uit 2012 en 2014 en het huidige onderzoek in 2016. In dit hoofdstuk zijn tevens vijf nieuwe vragen ten opzichte van 2014 uitgewerkt. De eerste drie hebben betrekking op de wijziging van de arbowet met ingang van 1 juli 2017 (Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg, hierna TAZ). Het gaat om de volgende vragen:

1. Een vraag over de vrije toegang van werknemers tot het spreekuur van de bedrijfsarts. Afspraken over een arbeidsomstandighedenspreekuur maakte al deel uit van dit onderzoek. Nagegaan is in hoeveel van deze afspraken de toegang tot het spreekuur van de bedrijfsarts door de werknemer vrij is en of dit ook expliciet is benoemd;
2. een vraag over de mate en aard van de betrokkenheid van werknemers, PVT, OR bij de organisatie van de arbeidsgerelateerde zorg (het moet dan om uitgebreidere informatie gaan dan de wettelijke bepaling die de ondernemingsraad instemmingsrecht geeft bij de keuze van de arbodienst (artikel 27, sub d, WOR). Op basis van artikel 27 sub d WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij de keuze van de arbodienstverlener en bij het mede vormgeven van de inhoud van het contract. Deze vraag is beantwoord aan de hand van teksten van 38 principe-akkoorden uit 2016. Hierin is nagegaan welke afspraken vooruitblikken op deze wetswijziging;
3. een vraag of er collectieve voorzieningen zijn die verband houden met arbeidsomstandigheden, preventiemaatregelen, zorg via een aanvullende verzekering of een andere vorm, re-integratievoorzieningen, samenwerking met de reguliere, curatieve zorg? Op deze laatste vraag zal antwoord gegeven worden met behulp van een kwalitatieve analyse van de scores;
4. een vraag wat er in cao's is afgesproken over beroepsziekten. Een beroepsziekte wordt in de Arbeidsomstandighedenregeling als volgt gedefinieerd: een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Het aantal meldingen over beroepsziekten via bedrijfsartsen is gering, hoewel melding verplicht is. Met behulp van zoektermen van 12 beroepsziekten (gehoorproblemen, overspannen, burn-out, depressie, posttraumatische stress stoornis (ptss), rsi/cans/kans, lage rug aandoening, heupartrose, knieartrose, contacteczeem, astma, copd, beroepsgebonden infectieziekte is nagegaan of hier bepalingen over in cao's staan;
5. een vraag of er in cao's afspraken staan bestemd voor chronisch zieken. Aanleiding voor deze vraag is de reactie van de minister van SZW op het SER-advies: Werk: van belang voor iedereen³. De SER gaat in dit rapport in op de vraag hoe we het toenemend aantal mensen met een chronische ziekte aan het werk kunnen houden en krijgen? In de reactie van de minister is aangegeven dat de ontwikkelingen met betrekking tot werkenden met een chronische ziekte onderdeel zullen worden van deze monitor⁴.

3 Sociaal-Economische Raad, Den Haag, 18 maart 2016

4 Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Den Haag, 21 november 2016

1.2 Methodiek van het onderzoek

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2014-2016 omvat de steekproef in principe 98 reguliere cao's. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Hieronder valt 85% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek). De steekproef is opgenomen in tabel 1.

In tabel 1.1 staat het aantal cao's in de steekproef afgezet tegen het totaal aantal bij SZW aangemelde cao's en het percentage werknemers van de aangemelde cao's dat binnen de steekproef valt. Bij de groepering van bovenstaande economische sectoren is gebruik gemaakt van de SBI2008-indeling van het CBS.

Tabel 1.1 Aantal cao's in de steekproef, totaal aantal cao's en % werknemers van de aangemelde cao's dat onder de steekproef valt

	aantal cao's onder steekproef	totaal aantal cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	12	87
industrie	15	274	77
bouwnijverheid	4	16	92
handel en horeca	19	71	91
vervoer en communicatie	13	92	73
zakelijke dienstverlening	18	109	68
overige dienstverlening	26	105	93
totaal	98	679	85

Het uitgangspunt bij dit onderzoek zijn de cao-teksten. Wanneer cao-partijen in hun cao bijvoorbeeld verwijzen naar een website, sociaal fonds of aparte arbeid- en gezondheidcao is ook van deze bronnen gebruik gemaakt.

Voor twee onderwerpen uit hoofdstuk 5 is gebruik gemaakt van de teksten van principe-akkoorden om een zo actueel mogelijk beeld te krijgen. Het gaat om inzicht in afspraken die tijdens de onderhandelingen zijn gemaakt, maar niet leiden tot wijziging in cao-afspraken en het tweede over de betrokkenheid van de OR/PVT bij de totstandkoming van contracten met arbodienstverlening.

De resultaten worden op de volgende manier gepresenteerd:

- aantallen cao's;
- percentage cao's met een bepaalde afspraak van het totale aantal onderzochte cao's (alleen in een aparte kolom aangeduid als dit afwijkt van het aantal cao's);
- percentage werknemers voor wie een bepaalde afspraak geldt van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

Ten aanzien van het onderzoek geldt de volgende werkwijze. Een cao-afspraken kan betrekking hebben op meerdere onderwerpen uit het onderzoek. Als er een afspraak is over voorlichting over ongewenste omgangsvormen dan komt dit terug in de paragraaf over voorlichting en in de paragraaf over ongewenste omgangsvormen. Voor de scores in het onderzoek is het voldoende dat in de cao aandacht wordt besteed aan de verschillende onderwerpen die in paragraaf 1.1 zijn genoemd.

In hoofdstuk 5 is een vergelijking gemaakt met de onderzoeksgegevens uit 2012 en 2014 enerzijds en 2016 anderzijds. Voor deze vergelijking is gebruik gemaakt van de 84 cao's (van toepassing op 98% van het aantal werknemers dat in 2016 onder de 98 onderzochte cao's valt) die deel uitmaken van de drie steekproeven. Nagenoeg alle cao's zijn in deze periode opnieuw aangemeld.

Als bij gegevensverzameling 2016 bleek dat in 2012 en 2014 afspraken niet waren meegenomen dan zijn die alsnog toegevoegd aan de gegevensbestanden van 2012 en 2014. Hierdoor kunnen de aantallen die gebruikt zijn om de ontwikkeling weer te geven afwijken van die in eerdere rapportages over dit onderzoek. Dit geldt overigens niet voor verzamelde informatie die afkomstig is van websites omdat de dataverzameling via internet een momentopname is. Voor het eerst in het onderzoek in 2014 zijn de websites van arbocatalogi waarnaar in cao's is verwezen uitgebreider geraadpleegd.

2 PREVENTIE EN/OF (ZIEKTE)VERZUIMANPAK

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op een aantal onderwerpen die betrekking hebben op beide hoofdonderwerpen van deze rapportage: preventie en ziekteverzuim. Als eerste staat in paragraaf 2.2 een overzicht in hoeveel cao's een doelstelling op het gebied van preventie en/of ziekteverzuim is afgesproken. Paragraaf 2.3 gaat nader in op de andere algemene aspecten, Achtereenvolgens gaat het over voorlichting, scholing, brancheloket/coördinatiepunt, studie/onderzoek, deskundige bijstand en fondsen.

Ten slotte staat in paragraaf 2.4 een samenvattend overzicht van de resultaten van alle algemene aspecten. In bijlage II staat een samenvatting van de resultaten van hoofdstuk 2, uitgesplitst naar economische sector.

2.2 Doelstellingen

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zorgen voor minder zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Dit is niet alleen goed voor werknemers. Minder kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn ook gunstig voor werkgevers.

Dit onderzoek bekijkt in hoeverre cao's doelstellingen bevatten op het gebied van preventie en (ziekte)verzuim. Deze doelstellingen zijn in de meeste gevallen intentioneel van aard zonder dat er een concreet resultaat is genoemd.

In totaal staat in 66 cao's (van toepassing op 60% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een of meer doelstellingen op het gebied van preventie.

In de cao voor de Geestelijke gezondheidszorg en de cao voor de gehandicaptenzorg staat de volgende algemene doelstelling:

De werkgever dient een samenhangend beleid met betrekking tot het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers tot stand te brengen.

In de cao voor Flora Holland zijn arbeidsrisico's daadwerkelijk benoemd:

FloraHolland, Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Dienstenbond willen samen de kwaliteit van het werk zo goed mogelijk maken. Zij letten vooral op werkdruk, arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en welzijn. Zij letten ook op arbeidsongeschiktheid en verzuim.

Kwaliteit van het werk stijgt door het voorkomen van problemen en door het begeleiden van mensen. FloraHolland en de centrale ondernemingsraad hebben hiervoor regels opgesteld en een gids gemaakt. Het Reglement Verzuim en Re-integratie staat op intranet. De Re-integratiegids staat ook op intranet.

2.3 Overige onderzochte onderwerpen

In deze paragraaf komen andere onderwerpen aan de orde die op alle arbeidsrisico's of arbobeleid in het algemeen betrekking kunnen hebben. Het gaat om voorlichting, scholing, (branche)loket, studie en onderzoek, deskundige bijstand en fondsen.

Voorlichting

Is er een manier waarop in het algemeen de arbeidsomstandigheden, of wat specifieker enkele arbeidsrisico's, onder de aandacht van de werknemers worden gebracht? Dit kan bijvoorbeeld gaan over veiligheid en gezondheid zonder de benoeming van arbeidsrisico's of specifieker over ongewenste omgangsvormen of het tegengaan van agressie en geweld.

In totaal staan in 55 cao's (van toepassing op 63% van de werknemers) één of meer bepalingen op het gebied van voorlichting.

Voorlichting kan zijn vormgegeven via onder andere leidraden, werkwijzers, of instructies door leidinggevenden. Het kan gaan over arbeidsomstandigheden in ruime zin zoals in de cao voor de Hoveniers:

...Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf...

De voorlichting kan ook gaan over een specifiek arbeidsrisico zoals in de cao voor Delta Lloyd:

Met als speerpunt 'bestrijding en preventie van RSI', onderneemt Delta Lloyd actief stappen tegen gezondheidsrisico's van beeldschermwerk. De te ondernemen stappen onderscheiden zich in preventieve en curatieve maatregelen, waaronder voorlichting, het inzetten van integraal pauzesoftware, het beschikbaar stellen van pauzesoftware voor de pc werkplek thuis, een in- en extern reïntegratieprogramma en management informatie.

Daar waar in een cao ook afspraken over een arbocatalogus van toepassing zijn voor een branche, is via die weg in meerdere gevallen gekozen voor het plaatsen van brochures op de website. Voorbeelden hiervan zijn te lezen op de website voor de arbocatalogus van de jeugdzorg en de kinderopvang. In de cao staat dan een verwijzing naar de website.

Scholing

Bij afspraken over scholing valt te denken aan trainingen, workshops of het behalen van diploma's of certificaten en alle varianten van verlening van

deskundigheid voor langere duur en/of met een vaste frequentie. Het kan gaan om scholing aan werknemers en werkgevers.

In 39 cao's (van toepassing op 50% van de werknemers) staat minstens één bepaling op het gebied scholing.

Een voorbeeld van scholing staat in de cao voor het Primair Onderwijs:

De werkgever stelt als onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie op schoolniveau, een plan van aanpak vast dat in ieder geval gericht is op.

c. het voorkomen en beperken van de arbeidsrisico's ten gevolge van agressie en geweld op school, waarbij met name aandacht wordt besteed aan adequate scholing en begeleiding van werknemers met toezichthoudende taken...

Coördinatiepunt en Brancheloket

Bij het coördinatiepunt en het brancheloket gaat het om voorzieningen die ondersteuning bieden aan bedrijven/organisaties bij de uitvoering van activiteiten op het terrein van preventie. Het kan gaan om een verzuimsteunpunt (het registreren van ziek en herstelmeldingen), maar het kan ook gaan om andere verplichtingen die volgens de wet verbetering poortwachter voor een werkgever gelden (bijvoorbeeld: een periodiek medisch onderzoek of een arbeidsomstandighedenspreekuur) of om een fonds dat onderzoek verricht in het belang van de gehele branche.

In totaal staan in 23 van de onderzochte cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) één of meer bepalingen over een coördinatiepunt of brancheloket.

In de cao voor Architectenbureau's staat:

De SFA fungeert namens cao-partijen als vraagbaak voor werkgever en werknemer voor wat betreft de uitleg en interpretatie van de cao. Zij kunnen hierover individueel of gezamenlijk de SFA om advies vragen. Daarnaast biedt de SFA informatie over en ondersteuning bij vragen over arbeidsvoorwaarden in brede zin, maar ook over werken en arbeidsomstandigheden in de branche.

Studie/onderzoek

Cao-partijen kunnen opdracht geven om informatie over bepaalde onderwerpen te verzamelen. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een studie, enquête, onderzoek of projectgroep.

Van de 98 onderzochte cao's staat in 25 cao's (van toepassing op 18% van de werknemers) een studie of onderzoek op het gebied van preventie. De onderwerpen zijn algemeen zoals onderzoek naar het verbeteren van de arbeidsomstandigheden of meer specifiek zoals het in kaart brengen van de werkdruk.

In de cao voor ABN-AMRO staat de volgende afspraak over onderzoek:

Tijdens de looptijd van deze CAO zal er binnen een nader te bepalen onderdeel van de Bank een HNW-pilot plaatsvinden. Ook zullen CAO-partijen een afdeling uitkiezen waar een werkdrukonderzoek zal worden uitgevoerd.

Deskundige bijstand op het gebied van preventie en verzuim

Bij dit onderwerp gaat het om een drietal deelonderwerpen:

- Inzet van arbodiensten op het gebied van preventie en ziekteverzuim: het gaat hier om alle cao-afspraken over de verschillende diensten die een arbodienst levert. Tevens is gekeken naar de inzet van arbodiensten voor de in de wet vastgelegde taken (advies over en toetsing van de RI&E, ziekteverzuimbegeleiding, (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago), aanstellingskeuringen).
- Maatwerkregeling: Sinds 1 juli 2005 is een bedrijf niet meer verplicht zich aan te sluiten bij een arbodienst, maar heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbodienstverlening aan te passen aan de omstandigheden en mogelijkheden van het bedrijf (maatwerkregeling). Een werkgever kan gebruik maken van de maatwerkregeling als de afspraak in de cao staat of in overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgesteld is. Bij de maatwerkregeling moet een bedrijf voor de vier wettelijk verplichte taken gebruik maken van gecertificeerde deskundigen (Arbo-wet, artikel 14). Als een werkgever geen gebruik maakt van de maatwerkregeling, is deze verplicht om zich voor de wettelijke taken te laten ondersteunen door een arbodienst (vangnetregeling).
- Preventiemedewerker: staan in de cao bepalingen die verwijzen naar een preventiemedewerker.

In tabel 2.1 staat een overzicht van de drie onderwerpen. In totaal staan in 61 cao's van toepassing op 60% van de werknemers afspraken over een vorm van deskundige bijstand.

Tabel 2.1 Aantal cao's met bepalingen over deskundige bijstand (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

deskundige bijstand	aantal cao's	% cao's	% werknemers
inzet arbodiensten (inclusief wettelijke taken)	56	57	53
maatwerkregeling	24	25	29
preventiemedewerker	17	17	27
totaal⁵	61	62	63

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 61 cao's (van toepassing op 63% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een afspraak over deskundige bijstand of door een arbodienst of in het kader van een afspraak over een maatwerkregeling of een preventieregeling. Deze afspraken kunnen ook naast elkaar voorkomen.

⁵ Hier gaat het om het aantal cao's met één of meer afspraken over de inzet van arbodiensten, een maatwerkregeling of een preventiemedewerker.

Een voorbeeld van een afspraak waarin de mogelijkheid bestaat om een arbodienst te contracteren dan wel op een andere manier aan de wettelijke verplichting te voldoen staat in de cao voor Welzijn en maatschappelijke dienstverlening:

..Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, die voor het opstellen van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de Risico-monitor: de digitale Branche RI&E Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of voor peuterspeelzalen de (digitale) Branche RI&E Kinderopvang (beide te vinden op <https://risico-monitor.nl>) hoeven deze RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige.

Maatwerkregeling:

In totaal staat in 24 cao's (van toepassing op 29% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling over een maatwerkregeling.

In de cao voor de groothandel en bloemen en planten staat een voorbeeld van een maatwerkregeling:

De Stichting Remedium Agrarische Groothandel is een verzuimsteunpunt voor de werkgever en de werknemer in de agrarische groothandel. De Stichting RAG wordt bestuurd door vertegenwoordigers van Frugi Venta, NAO, VGB, FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond en is door Cao-partijen erkend als maatwerkregeling voor Arbo- en verzuimbeleid. Verzuimsteunpunt RAG is de onafhankelijke adviseur van werkgever en werknemer en is het aanspreekpunt met betrekking tot verzuim, re-integratie en sociale zekerheidsaspecten. De werkgever en werknemer houden hun wettelijke verantwoordelijkheid.

Preventiemedewerker:

Sinds 1 juli 2005 moeten bedrijven een preventiemedewerker aanstellen. In bedrijven met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taak op zich nemen. De preventiemedewerker zorgt binnen een bedrijf voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. De taken van een preventiemedewerker variëren per bedrijf en kunnen bijvoorbeeld bestaan uit: voorlichten over gebruik en onderhoud van apparaten, het bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen, instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

In totaal staat in 17 cao's (van toepassing op 27% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling over een preventiemedewerker.

Een voorbeeld van een afspraak over een preventiemedewerker staat in de cao voor de Gehandicaptenzorg:

*In het plan van aanpak wordt minimaal opgenomen:
- de inrichting van de preventie en of arbo-organisatie waaronder de taakomschrijving van de preventiemedewerker (s), de keuze voor een eventuele arbodienst en/of de inhoud van contracten met andere arbodienstverleners;..*

Fondsen

Dit onderzoek bekijkt ook in hoeverre in cao's afspraken staan of wordt verwezen naar het bestaan of het oprichten van fondsen met een taak op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit kunnen zowel sociale fondsen (bijvoorbeeld algemene sociale fondsen of opleidings- en scholingsfondsen) als uitkeringsfondsen zijn (bijvoorbeeld VUT-fondsen, WAO/WIA of WW-aanvullingsfondsen). In totaal staat in 27 cao's (van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling over een sociaal fonds op het gebied van preventie of verzuim.

In de drie cao's voor de kleinmetaal staat bijvoorbeeld:

1. *Er is een Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek (SFM).*
2. *De stichting heeft ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de Metaal en Techniek. Activiteiten zijn het bevorderen van:.... het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de Metaal en Techniek;...*

In de cao voor de Technische groothandel staat een bepaling over terugbrengen van ziekteverzuim:

CAO-partijen zullen in FKB-verband gezamenlijk projecten opzetten met als doel verlaging van het ziekteverzuim en daarop aansluitend beperking van de instroom in WIA te bewerkstelligen.

2.4 Overzicht van de resultaten

In de onderstaande tabel staat op hoeveel verschillende onderwerpen de onderzochte cao's afspraken bevatten:

Tabel 2.2 Aantal cao's met afspraken over algemene aspecten op het gebied van preventie en ziekteverzuim⁶ (aantal cao's, % cao's en % werknemers) gegroepeerd naar aantal afspraken

afspraken over preventie en ziekteverzuim	aantal cao's	% cao's	% werknemers
geen afspraken	7	7	6
1 tot en met 2 afspraken	37	38	32
3 tot en met 4 afspraken	32	33	45
5 tot en met 6 afspraken	16	16	11
7 afspraken	6	6	6
totaal	98	100	100

N.B. Door afronding kunnen totalen niet precies tot 100 optellen.

De grootste groepen zijn de cao's met afspraken over 1 of 2 verschillende onderwerpen en de cao's met afspraken over 3 of 4 verschillende onderwerpen. In totaal valt ruim twee derde van de onderzochte cao's in één van deze twee groepen.

⁶ Voorlichting, scholing, brancheloket/coördinatiepunt, studie/onderzoek, deskundige bijstand op het gebied van preventie en verzuim, doelstelling op het gebied van preventie en verzuim en sociaal fonds.

In de onderstaande tabel staat het aantal afspraken uitgesplitst naar economische sector:

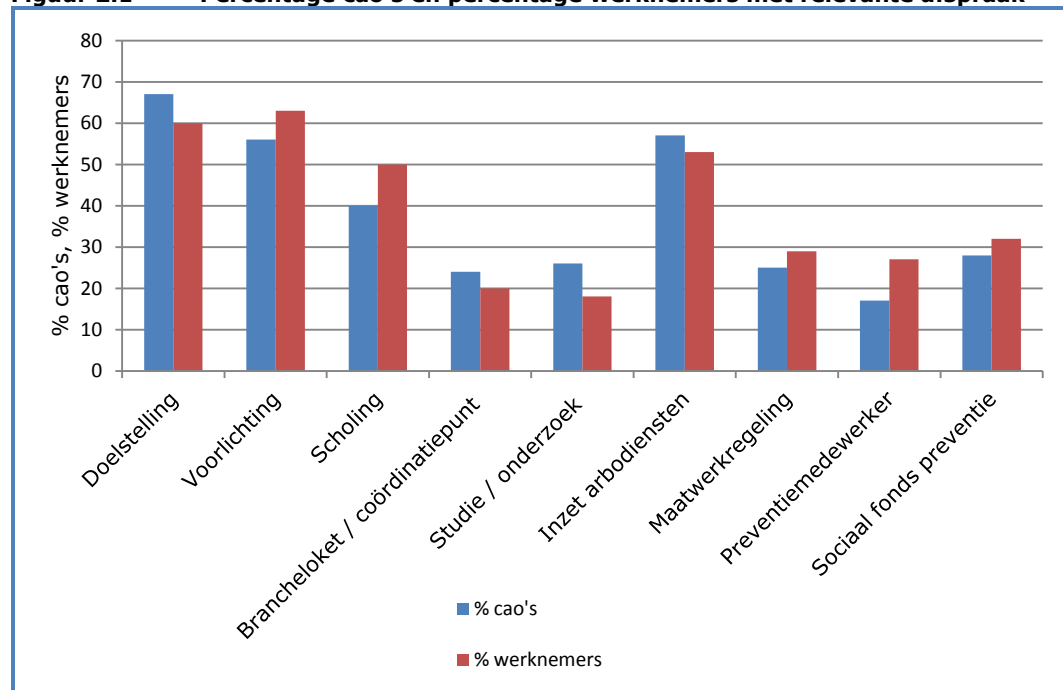
Tabel 2.3 Aantal verschillende afspraken per cao, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	geen afspraken	1-2	3-4	5-6	7
landbouw en visserij	0	0	0	1	2
industrie	3	6	3	3	0
bouwnijverheid	1	0	1	1	1
handel en horeca	1	1	12	3	2
vervoer en communicatie	0	8	3	2	0
zakelijke dienstverlening	1	9	5	3	0
overige dienstverlening	1	13	8	3	1
totaal	7	37	32	16	6

Uit tabel 2.3 blijkt dat in de sectoren landbouw en visserij en vervoer en communicatie de onderzochte cao's allemaal één of meer afspraken bevatten. In de sectoren industrie, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening staan in de meeste cao's 1 of 2 afspraken. In de andere drie sectoren staan in de meeste cao's minimaal 3 afspraken.

In de onderstaande figuur staan nog een keer de resultaten uit dit hoofdstuk zowel naar percentage cao's als naar percentage werknemers.

Figuur 2.1 Percentage cao's en percentage werknemers met relevante afspraak



Uit figuur 2.1 blijkt dat de meeste afspraken in cao's zijn gemaakt over doelstelling, voorlichting en de inzet van arbodiensten. Afspraken over een brancheloket of coördinatiepunt en de preventiemedewerker komen in de onderzochte cao's het minst voor.

3 PREVENTIE

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat een overzicht van bepalingen over preventie. In nagenoeg alle onderzochte cao's staan een of meer afspraken over een of meer aspecten in dit hoofdstuk. Paragraaf 3.2. gaat over algemene maatregelen op het gebied van preventie, zoals aanwezigheid van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen, de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), het Plan van Aanpak (PvA) en het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (pago).

Paragraaf 3.3 gaat over afspraken die bepaalde arbeidsrisico's moeten verminderen of bestrijden. Deze arbeidsrisico's zijn fysieke belasting, fysieke factoren, veiligheid of gevaarlijk werk, gevaarlijke stoffen, biologische agentia, psychosociale arbeidsbelasting (waaronder ongewenste omgangsvormen en werkdruk), leefstijl/gezondheid en nog enkele andere arbeidsrisico's. Bijlage III geeft een overzicht van de resultaten van hoofdstuk 3, uitgesplitst naar economische sector.

3.2 Algemene preventiemaatregelen

Bedrijfsgeneeskundige voorzieningen

In het kader van dit onderzoek zijn bedrijfsgeneeskundige voorzieningen opgesplitst in twee groepen:

- Voorzieningen in stand gehouden door personen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een bedrijfsarts of een bedrijfshulpverlener (BHV'er);
- Middelen of faciliteiten. Het kan dan gaan om een arbospreekuur of een gezondheidskundig onderzoek.

Verder bekijkt dit onderzoek in hoeverre de aanstellingkeuring of het gezondheidskundig onderzoek (mede) bedoeld zijn voor bepaalde functies met extra risico's.

Tabel 3.1 Aantal cao's met bepalingen over bedrijfsgeneeskundige voorzieningen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

bedrijfsgeneeskundige voorzieningen	aantal	% cao's	% werknemers
personen			
bedrijfsarts of arbo-arts	58	59	60
bedrijfsverpleegkundige	2	2	1
hulp bij ongelukken: BHV	26	27	37
hulp bij ongelukken: EHBO	11	11	12
anders	10	10	9
totaal	62	63	60
middelen of faciliteiten			
arbospreekuur	22	22	35
arbeidsgezondheidskundig onderzoek	47	48	54
aanstellingskeuring	26	27	21
keuring voor specifieke functies	14	14	20
anders,	16	16	19
totaal	63	64	77
totaal	83	85	89

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In de meeste cao's (83 van de onderzochte cao's, van toepassing op 89% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staan afspraken over bedrijfsgeneeskundige voorzieningen. De meeste afspraken gaan over een bedrijfsarts/arbo-arts of een arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In de cao voor de ANWB staat de volgende bepaling over een bedrijfsarts:

Medisch onderzoek

Normaal gesproken vindt geen medisch onderzoek in verband met de aanstelling plaats. Een uitzondering wordt gemaakt voor functies waarvan door de Arbodienst is geadviseerd dat een medisch onderzoek nodig is gezien de mogelijke gezondheidsrisico's in de functie. In dat geval wordt het onderzoek verricht door een arts, onder verantwoordelijkheid van de Arbodienst, volgens de wettelijke regels.

Onder de categorie "anders, personen" vallen bepalingen over voorzieningen als een sociaal medisch team (cao Openbaar Vervoer), een ergocoach of een adviseur van het Fonds Collectieve belangen (cao's Welzijn, Kinderopvang en Jeugdzorg).

In de categorie "anders, middelen of faciliteiten" vallen bijvoorbeeld bepalingen over conditietesten of een werkplekonderzoek van de werknemer.

Risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak

Werkgevers leggen in een risico- inventarisatie- en -evaluatie (RI&E) schriftelijk vast welke risico's arbeid voor de werknemers met zich mee brengt.

Onderdeel van de RI&E is een plan van aanpak (PvA). In dit plan van aanpak staat welke maatregelen de in de RI&E gesignaleerde risico's kunnen beperken. Omdat werkprocessen van bedrijven uit dezelfde branche veel op elkaar lijken kunnen branches een model RI&E of een model plan van aanpak opstellen (in bijlage IV zijn de cao-afspraken die branches over een RI&E hebben gemaakt in een box opgenomen).

In onderstaande tabel staat hoe vaak in cao's bepalingen staan die betrekking hebben op of verwijzen naar een RI&E of een PvA:

Tabel 3.2 Aantal cao's met bepalingen over de RI&E en het plan van aanpak (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

risico- inventarisatie en – evaluatie en Plan van Aanpak	aantal cao's	% cao's	% werknemers
risico- inventarisatie en –evaluatie	53	54	61
plan van Aanpak	20	20	32

In de cao voor de gehandicaptenzorg staat de volgende bepaling over een RI&E:

De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventiebeleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbo-managementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose-instrumenten naar voren komen.

Naast alleen verwijzen naar de RI&E kan in de cao ook staan welke arbeidsrisico's in de RI&E aan de orde komen. In de onderstaande tabel staat hoe vaak bepaalde arbeidsrisico's een onderwerp in een RI&E zijn:

Tabel 3.3 Aantal cao's met bepalingen over de aanpak van arbeidsrisico's in de RI&E (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

RI&E: aanpak van arbeidsrisico's	aantal cao's	% cao's	% werknemers
werkdruk	13	13	24
fysieke belasting	12	12	22
ongewenste omgangsvormen	10	10	21
gevaarlijke stoffen	7	7	15
veiligheid of gevaarlijk werk	7	7	4
fysische factoren	3	3	2
leefstijl	1	1	<1
anders	15	14	16
totaal	25	26	32

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Uit tabel 3.3 blijkt dat werkdruk en fysieke belasting het meest worden genoemd in de ri&e. Onder de categorie anders vallen bepalingen die niet passen bij een of meer van de genoemde arbeidsrisico's of die in het algemeen gaan over risico's zoals de biologische agentia of prikincidenten.

In de cao voor sanquin staat de volgende bepaling over de aanpak van werkdruk agressie, fysieke belasting en geweld in een RI&E:

- 1. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is een belangrijk aspect van het arbobeleid. Een systematisch uitgevoerde RIE is noodzakelijk evenals een daarbij behorend plan van aanpak.*
- 2. Bijzondere aandacht in de RIE krijgt de aanpak van werkdruk, agressie, fysieke belasting en geweld.*

Net als bij de RI&E kan in de cao staan welke onderwerpen in het Plan van Aanpak aan de orde komen. In de onderstaande tabel staat een overzicht:

Tabel 3.4 Aantal cao's met bepalingen over de aanpak van arbeidsrisico's in het PvA (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

PvA: aanpak van arbeidsrisico's	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
veiligheid of gevaarlijk werk	5	5	10
fysieke belasting	3	3	7
werkdruk	3	3	5
fysische factoren	2	2	3
gevaarlijke stoffen	2	2	3
ongewenste omgangsvormen	2	2	7
leefstijl	-	-	-
anders	2	2	6
Totaal	9	9	15

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Uit tabel 3.4 blijkt dat veiligheid en gevaarlijk werk het meest in een plan van aanpak aan bod komen.

In de cao voor Bouw en Infra staat de volgende bepaling:

Naast de maatregelen die zullen worden getroffen ter voorkoming c.q. reducering van de in de risico-inventarisatie en -evaluatie gesignaleerde gevaren maken de volgende onderdelen deel uit van het Plan van Aanpak:

- *de vastlegging van te ontwikkelen activiteiten ter bevordering van de veiligheid en ter bescherming van de gezondheid in de vorm van te treffen maatregelen van technische aard en/of organisatorische aard of indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, het aanwenden van persoonlijke beschermingsmiddelen;*
- *de wijze waarop de introductie, voorlichting en onderricht is georganiseerd van in dienst zijnde en nieuwe werknemers met betrekking tot het veilig en gezond uitvoeren van de werkzaamheden, met speciale aandacht voor de doelmatige begeleiding van jeugdige werknemers;*

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Volgens artikel 18 van de Arbo-wet is een werkgever verplicht om werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago) te ondergaan. De bedoeling van dit onderzoek is om de gezondheidsrisico's die gepaard gaan met arbeid te beperken.

Dit cao-onderzoek bekijkt in hoeverre cao-partijen bij een pago een minimum leeftijd of een frequentie noemen en of de pago (mede) bedoeld is voor werknemers in bepaalde functies met extra risico's.

Tabel 3.5 Aantal cao's met bepalingen over PAGO (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	aantal cao's	% cao's	% werknemers
PAGO voor specifieke functies	14	14	11
frequentie genoemd	16	16	9
leeftijd genoemd	15	15	9
anders	14	14	10
totaal	37	38	26

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De bepaling dat een pago bestemd is voor specifieke functies komt het meest voor. De categorie anders gaat bijvoorbeeld over de inzet van een pago als er een reëel risico is voor infectieziekten of om gezondheidsschade door het werk te signaleren.

In de cao voor Hoveniers staat een bepaling over een pago, onder andere voor werknemers met specifieke werkzaamheden:

De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Het onderzoek dient door Stigas, dan wel een gecertificeerde bedrijfsarts te worden uitgevoerd. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.

In 14 cao's staat zowel een leeftijd als een frequentie genoemd. Onder de categorie "anders" vallen bepalingen die wel verwijzen naar een pago, maar die geen leeftijd, frequentie of specifieke functies benoemen. Een voorbeeld staat in de cao voor ANWB:

De ANWB stelt de medewerkers periodiek in de gelegenheid een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Dit onderzoek is erop gericht beginnende gezondheidsschade in relatie tot het werk op te sporen. Het onderzoek staat in nauwe relatie tot de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI+E) die gericht is op het in kaart brengen en daardoor zoveel mogelijk voorkomen van risico's die het werk voor de medewerkers met zich brengt.

(Integraal) gezondheidsmanagement

Dit onderzoek bekijkt ook in hoeverre partijen in hun cao's spreken over (integraal)gezondheidsmanagement. In dit onderzoek wordt onder gezondheidsmanagement verstaan een samenhangend geheel van maatregelen om de gezondheid van de werknemer op een gezonde werkplek te bevorderen. Bij integraal gezondheidsmanagement wordt tevens de gehele bedrijfsvoering in beschouwing genomen, bijvoorbeeld schoon produceren.

Ook wanneer cao-partijen zelf het woord (integraal)gezondheidsmanagement of een variant hierop gebruiken (bijvoorbeeld 'gezondheidsbeleid' of 'vitaliteitsbeleid' telt een bepaling in dit onderzoek mee als (integraal)gezondheidsmanagement.

In totaal staat in 12 cao's (van toepassing op bijna 8% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling over (integraal) gezondheidsmanagement. In 7 cao's (van toepassing op 3% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een bepaling die betrekking heeft op gezondheidsmanagement. In 5 cao's (van toepassing op 41% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een bepaling over integraal gezondheidsmanagement.

Een voorbeeld van een afspraak over integraal gezondheidmanagement staat in de cao voor Achmea:

De werkgever voert een toonaangevend en integraal gezondheidsbeleid dat gebaseerd is op een gedeelde verantwoordelijkheid van leidinggevende en medewerker. Hierbij wordt ruimschoots aandacht besteed aan preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie in geval van arbeidsongeschiktheid. Aan het werk blijven en een zo snel mogelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid staan daarbij centraal.

Gezondheidsbevordering op de werkplek

Bij gezondheidsbevordering op de werkplek gaat het om cao-afspraken over de leefstijl van een werknemer, bijvoorbeeld het bevorderen van een gezonde manier van leven of het stimuleren van voldoende beweging. Ook is onderzocht in hoeverre de werknemer hierin een actieve rol heeft. Dit is het geval wanneer bijvoorbeeld de werknemer zelf actie moet ondernemen of instrumenten in handen krijgt waarmee hij zelf aan de slag kan gaan om zo zijn of haar gezondheid te verbeteren. Dit in tegenstelling tot bepalingen waarin staat dat de werkgever bepaalde maatregelen neemt maar waarbij de werknemer een min of meer passieve rol heeft.

In tabel 3.6 is terug te vinden welk onderscheid is gemaakt voor gezondheidsbevordering op de werkplek.

Tabel 3.6 Aantal cao's met bepalingen over gezondheidsbevordering op de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

gezondheidsbevordering op de werkplek	aantal cao's	% cao's	% werknemers
bevorderen vitaliteit	20	20	14
alcoholgebruik	12	12	15
beweging	5	5	2
drugs	5	5	1
roken op het werk	5	5	1
medicijngebruik	5	5	3
middelen die de rijvaardigheid beïnvloeden	3	3	3
roken in het algemeen	1	1	2
ontspanning / stresspreventie	3	3	<1
voeding	5	5	2
anders	21	21	14
totaal	46	47	43

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Samen met de categorie "anders" is de categorie "bevorderen vitaliteit" de grootste. In de cao voor DSM staat een voorbeeld van een afspraak die in meerdere categorieën is ingedeeld:

Vitaliteit

Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van werknemers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van werknemers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader. Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de Arbodienst 2.0 die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording intern DSM zal stimuleren.

De categorie "anders" bestaat voor het grootste deel uit algemene bepalingen over de gezondheid van de werknemer, een gezonde leefstijl of een leefstijlprogramma.⁷

Arbocatalogus

Na de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 januari 2007 ligt meer verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers. Het is de bedoeling dat sociale partners arbocatalogi opstellen. In deze arbocatalogi staat met behulp van welke (branchespecifieke) maatregelen doelen op het gebied van arbeidsomstandigheden bereikt kunnen worden.

Tabel 3.7 Aantal cao's met bepalingen over een Arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

	aantal cao's	% cao's	% werknemers
verwijzing naar vindplaats alleen term 'Arbocatalogus genoemd	25	25	35
catalogus staat in cao studieafpraak	7	7	6
	-	-	-
	3	2	<1
totaal	35	36	42

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In totaal staat op dit moment in 35 cao's een verwijzing naar een arbocatalogus (van toepassing op 42% van de werknemers onder de onderzochte cao's)⁸. Van deze cao's gaat het in 91% van de gevallen om een bedrijfstak-cao. Bepalingen over arbocatalogi komen daarmee verhoudingsgewijs vaker voor in bedrijfstak-cao's. In 71% van deze cao's staat een verwijzing naar de vindplaats van de Arbocatalogus, bijvoorbeeld een website.

In de cao voor het Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie staat de volgende bepaling over een arbocatalogus. In de cao is ook een verwijzing opgenomen naar de website:

⁷ Zie hoofdstuk 8.2 van Cao-afspraken 2016

⁸ Ook daar waar in de cao een verwijzing naar een website met informatie over de arbocatalogus is opgenomen is de cao meegeteld

De werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage K, de Arbocatalogus MBO...

De Arbocatalogus MBO maakt onderdeel uit van de cao MBO en is te downloaden via de website www.sommbo.nl.

Ook is gekeken in hoeverre bij bepaalde arbeidsrisico's verwezen wordt naar de arbocatalogus. Of andersom, in hoeverre in de arbocatalogus (mits deze in de cao staat of in de cao een verwijzing naar de vindplaats van de catalogus staat) wordt gesproken over bepaalde arbeidsrisico's. In de onderstaande tabel is te zien hoe vaak dit voorkomt in de onderzochte cao's.

Tabel 3.8 Aantal cao's met bepalingen over verwijzing naar arbocatalogus bij arbeidsrisico's of verwijzing naar arbeidsrisico's in arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

verwijzing catalogus of risico	aantal cao's	% cao's	% werknemers
fysieke belasting	23	24	34
veiligheid / gevaarlijk werk	16	16	15
werkdruk	18	18	28
gevaarlijke stoffen	17	17	26
fysische belasting	14	14	24
ongewenste omgangsvormen	16	16	25
leefstijl	4	4	10
anders	18	18	25
totaal	26	27	35

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Uit tabel 3.8 blijkt dat fysieke belasting als arbeidsrisico het meest wordt behandeld in de arbocatalogus. De categorie anders bestaat uit veelal uit biologische agentia of infectieziekten

In de cao voor de Sociale Verzekeringsbank staat in dit kader de volgende afspraak:

Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal met inachtneming van de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede het Arbeidsomstandighedenbesluit, zorg dragen voor veilige arbeidsomstandigheden, de gezondheid van de werknemers zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de arbeid bevorderen. In dit kader is bij de SVB een arbocatalogus van toepassing.

3.3 Specifieke arbeidsrisico's

In deze paragraaf staan cao-afspraken over het voorkomen of verminderen van bepaalde arbeidsrisico's centraal.

Fysieke belasting

Overbelasting van het lichaam tijdens werkzaamheden kan leiden tot arbeidsongeschiktheid. In tabel 3.9 staat vermeld hoeveel afspraken er zijn gemaakt over de onderscheiden fysieke belasting.

Tabel 3.9 Aantal cao's met bepalingen over fysieke belasting (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

fysieke belasting	aantal cao's	% cao's	% werknemers
beeldschermwerk (RSI)	18	18	17
tillen of dragen	18	18	30
ongunstige of statische werkhouding	14	14	18
duwen of trekken	8	8	16
repetitief werk (anders dan beeldschermwerk of RSI)	6	6	7
anders	30	31	40
totaal	45	46	57

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In de cao voor Albert Heijn Logistics een bepaling over het gebruik van hulpmiddelen ter bescherming van de werknemer:

- 1. Goederen waarvan de stapeling hoger is dan 1.85 meter vanaf de ladingdrager behoeven niet meer afgestapeld te worden, tenzij gebruik gemaakt wordt van (mechanische) hulpmiddelen.*
- 2. Goederen die zich op een ongepallettiseerd aangeleverde (zee-)container bevinden boven een hoogte van 1.85 meter behoeven niet meer met de hand te worden gelost.*

In de cao voor het Openbaar Vervoer een bepaling gaat over de houding van de werknemer:

Artikel 89 A (kenniscentrum, normen buscabine, onderhoud chauffeursstoel)

- 1. Ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer richten CAO OV-partijen gezamenlijk in de loop van 2010 een kenniscentrum op. Dit kenniscentrum richt zich met voorrang op de ergonomie van de buscabine en de chauffeursstoel. In bijlage 22 van deze cao is een nadere uitwerking van het kenniscentrum opgenomen.*
- 2. Buscabines van nieuw materieel dienen minimaal aantoonbaar te voldoen aan één van de bestaande normen, zijnde: NEN5526, NEN-ISO 16121 of VDV234. Zie hierbij verder bijlage 22, sub 2.*
- 3. Onderhoud en vervanging van chauffeursstoelen zal plaatsvinden conform een vast schema. Richtinggevend zijn de onderhouds- en vervangingsvoorschriften van de stoelenleverancier. Een exemplaar van deze voorschriften wordt tegelijk met de aanschaf van een stoel aan de (lokale) OR ter beschikking gesteld. Zie hierbij verder bijlage 22, sub 3.'*

De grootste categorie is de categorie "anders". Onder "anders" vallen bijvoorbeeld cao-afspraken over ergonomische eisen aan gereedschap, machines of gebouwen of bepalingen over het terugdringen van fysieke belasting in het algemeen.

Fysische factoren

In het kader van preventie maken ook afspraken over fysieke belasting deel uit van het onderzoek. In tabel 3.10 is te zien welk onderscheid is gemaakt voor dit aspect en hoeveel afspraken er zijn gemaakt.

Tabel 3.10 Aantal cao's met bepalingen over fysische factoren (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

fysische factoren	aantal cao's	% cao's	% werknemers
geluid	15	15	24
klimatologische omstandigheden	8	8	5
trillingen	2	2	<1
ioniserende straling	2	2	10
niet-ioniserende straling	2	2	10
anders	11	11	20
totaal	26	27	47

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Afspraken over geluid worden het meest gemaakt en wel in 15% van de cao's van toepassing op 24% van de werknemers.

De volgende afspraak staat in de cao voor de meubelindustrie:

Gehooplastieken

De werkgever is verplicht aan werknemers die bloot staan aan lawaaigehooplastieken te verschaffen. Voor niet productiepersoneel en personeel dat niet in een lawaaizone werkzaam is wordt in overleg met de arbodienst bepaald of gehoorbescherming noodzakelijk is.

In overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbofunctionaris en betrokken werknemers kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het verstrekken van gehoorplastieken/bescherming.

Onder de categorie anders vallen bijvoorbeeld bepalingen over een tochtvrije werkplek of werkplekken waar daglicht binnenvalt.

Veiligheid/gevaarlijk werk

Hier gaat het om bepalingen over de veiligheid van de werknemer op de werkplek en maatregelen om deze veiligheid te verbeteren.

In tabel 3.11 hieronder is te zien om welke aspecten het gaat en in hoeveel cao's bepalingen over veiligheid of gevaarlijk werk staan:

Tabel 3.11 Aantal cao's met bepalingen veiligheid/gevaarlijk werk (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

Veiligheid / gevaarlijk werk	aantal cao's	% cao's	% werknemers
persoonlijke beschermingsmiddelen	39	40	51
machineveiligheid	16	16	24
werken op hoogte	7	7	7
aanrijdgevaar	4	4	4
vallende voorwerpen	2	2	3
anders	48	49	52
totaal	58	59	69

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Uit de tabel blijkt dat de meeste afspraken worden gemaakt in de categorie persoonlijke beschermingsmiddelen en "anders". Deze categorie bestaat voor het grootste deel uit algemene bepalingen over het bevorderen van de veiligheid op de werkplek, zonder een van de categorieën te noemen. Het gaat dan om een afspraak over veiligheid, voorschriften of voorlichting over alle vormen van veiligheid. In de cao voor de Bakkers staat de volgende afspraak over beschermende bedrijfskleding:

Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding

a. De werkgever is verplicht om aan de werknemer, die in koel- of vriescellen arbeid moet verrichten, doelmatige beschermende kleding ter beschikking te stellen.

b. De werkgever zal jaarlijks aan de werknemer in de verkoop 2 schorten c.q. 2 jasschorten ter beschikking stellen.

c. De werkgever is verplicht aan de werknemer in de bezorging binnen een redelijke tijd na diens aanstelling bedrijfskleding ter beschikking te stellen, alsmede kleding ter bescherming bij barre weersomstandigheden.

d. Als de werkgever bedrijfskleding ter beschikking stelt, dient hij, voor zover daartoe op grond van de arbeidsomstandigheden aanleiding bestaat, ook veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen.

e. Het ter beschikking stellen, onderhouden/wassen van veiligheidsschoenen/bedrijfskleding kan nader worden geregeld in een bedrijfsreglement.

f. Indien de werkgever veiligheidsschoenen/bedrijfskleding ter beschikking stelt, is de werknemer verplicht deze te dragen tijdens het verrichten van de werkzaamheden. Het is de werknemer niet toegestaan deze te dragen buiten het verrichten van de werkzaamheden.

g. Ongeacht of wel of geen bedrijfskleding ter beschikking wordt gesteld, is de werknemer verplicht tijdens het verrichten van de hem opgedragen werkzaamheden doelmatig en behoorlijk gekleed te gaan.

Gevaarlijke stoffen

Het werken met gevaarlijke stoffen kan risico's met zich mee brengen. Dit onderzoek bekijkt in hoeverre cao's bepalingen bevatten over werken met of bescherming tegen gevaarlijke stoffen.

In tabel 3.12 is te zien om welke aspecten het gaat en in hoeveel cao's bepalingen over gevaarlijke stoffen staan:

Tabel 3.12 Aantal cao's met bepalingen over gevaarlijke stoffen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

gevaarlijke stoffen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
asbest	7	7	12
bestrijdingsmiddelen	4	4	2
verfproducten	1	1	2
andere gevaarlijke stoffen	22	22	36
Totaal	27	28	43

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Onder de categorie "andere gevaarlijke stoffen" vallen cao-bepalingen over bijvoorbeeld teer (één cao), houtstof (in twee cao's) of gevaarlijke stoffen in het algemeen. Deze categorie komt het meest voor (22 cao's van toepassing op 36% van de werknemers).

In de cao voor het Goederenvervoer staat bijvoorbeeld de volgende bepaling:

De werkgever verstrekt aan de werknemer beschermende kleding en schoeisel bij vuil werk en voor de gezondheid schadelijke lading.

Biologische agentia

Ook preventieve maatregelen om werknemers te beschermen tegen blootstelling aan schadelijke biologische agentia (zoals schimmels, gisten en bacteriën) kunnen een onderwerp in de cao zijn. Op die manier kunnen werkgever en werknemer de kans op infecties, allergieën of vergiftiging minimaliseren.

In tabel 3.13 staat in hoeveel cao's bepalingen over biologische agentia staan:

Tabel 3.13 Aantal cao's met bepalingen over biologische agentia (aantallen, % cao's en % werknemers)

biologische agentia	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
vaccinatie	7	7	15
anders	21	21	35
totaal	23	23	42

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In de cao voor de huisartsenzorg staat de volgende afspraak:

De noodzakelijke inenting tegen beroepsziekten komen voor rekening en verantwoording van de werkgever.

Bij de categorie anders valt bijvoorbeeld te denken aan een verbod op toegang tot de werkplek voor werknemers met een besmettelijke ziekte of over infectieziekten in het algemeen.

In het ARAR voor Rijkspersoneel staat bijvoorbeeld:

- 1. De ambtenaar, die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn dienst niet verrichten en heeft geen toegang tot*

dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen dan met toestemming van het bevoegd gezag, dat deze toestemming slechts kan verlenen na positief medisch advies van de deskundige persoon of de arbodienst, bedoeld in hoofdstuk VI.

- 2. De ambtenaar, die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de deskundige persoon of de arbodienst, bedoeld in hoofdstuk VI. Hij is gehouden zich te gedragen naar de vanwege de deskundige persoon of de arbodienst, bedoeld in hoofdstuk VI gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.*
- 3. Gedurende de periode dat de ambtenaar ingevolge het bepaalde in dit artikel zijn dienst niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.*

Financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden

Bij dit onderwerp gaat het om een financiële compensatie voor werknemers die arbeid verrichten in bepaalde belastende omstandigheden. Het gaat bijvoorbeeld om werk in koelruimtes of wanneer werknemers in aanraking komen met gevaarlijke stoffen. Het kan ook gaan om een negatieve compensatie als een sanctie bij het niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen

Onderstaande tabel geeft een overzicht:

Tabel 3.14 Aantal cao's met bepalingen over financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

belastende omstandigheid	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
fysische factoren	9	9	11
veiligheid / gevaarlijk werk	3	3	1
gevaarlijke stoffen	2	2	3
fysieke belasting / fysiek belastende factoren	1	1	<1
vuil werk	1	1	<1
werken tijdens bepaald weer	1	1	<1
zwaar werk	0	0	0
andere werksituaties	7	7	7
totaal	17	17	18

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Een voorbeeld staat in de cao voor Bouw en Infra:

Aan bouwplaatswerknemers die worden ingezet voor het verrichten van steenzetterswerkzaamheden aan de strandhoofden langs de Noordzeekust of onder daarmee gelijk te stellen omstandigheden elders (dit laatste mits met toestemming van partijen), alsmede voor rijswerk buitengaats, zal een toeslag worden uitbetaald van € 7,91 per week.

Psychosociale arbeidsbelasting

Bij psychosociale arbeidsbelasting gaat het aan de ene kant om (maatregelen tegen) ongewenste omgangsvormen, aan de andere kant gaat het om (maatregelen tegen) werkdruk of werkstress.

In tabel 3.15 hieronder is te zien om welke aspecten het gaat en in hoeveel cao's bepalingen over psychosociale arbeidsbelasting staan:

Tabel 3.15 Aantal cao's met bepalingen over ongewenste omgangsvormen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

ongewenste omgangsvormen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
discriminatie	47	48	53
seksuele intimidatie	39	40	53
agressie of geweld	33	34	44
ongewenste omgangsvormen algemeen	23	24	27
pesten	13	13	24
totaal	67	68	72

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In totaal staat in iets meer dan tweederde van de onderzochte cao's een bepaling over ongewenste omgangsvormen. De meeste van deze bepalingen gaan over discriminatie of seksuele intimidatie. Een voorbeeld van een algemene bepaling over (anti-)discriminatie staat in de cao voor de contractcatering:

Antidiscriminatie

1. Met inachtneming van objectieve functie-eisen wijzen partijen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen.

In dat verband zullen partijen nadere voorzieningen nastreven ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

Onder "ongewenste omgangsvormen in het algemeen" vallen cao-afspraken over bijvoorbeeld het tegen gaan van ongewenst gedrag of ongewenste omgangsvormen, zonder dat wordt aangeduid om welk soort ongewenst gedrag het gaat.

In onderstaande tabel staat welk soort maatregelen cao-partijen nemen tegen ongewenste omgangsvormen:

Tabel 3.16 Aantal cao's met maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
beleid / verbod algemeen	47	48	36
aanstellen vertrouwenspersoon	27	28	32
klachtencommissie of klachtenregeling	26	27	33
voorlichting	14	14	17
gedragscode	13	13	24
opvang of nazorg van incidenten	13	13	20
training	12	12	28
registratie van incidenten	11	11	16
daderaanpak	6	6	11
anders	33	34	50
totaal	67	68	72

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De meeste afspraken gaan over beleid tegen of een verbod op ongewenste omgangsvormen, het aanstellen van een vertrouwenspersoon of een klachtencommissie/klachtenregeling. Onder de categorie "anders" vallen bijvoorbeeld afspraken over een regeling wat te doen bij ongewenst gedrag, een monitorlijst agressie en geweld of een website waarop uitgebreid informatie wordt gegeven door middel van een factsheet over dit onderwerp.

Een voorbeeld van een regeling staat in de cao van Flora Holland. Dit is een regeling om werknemers te beschermen tegen (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

Het andere onderzochte aspect van psychosociale arbeidsbelasting is werkdruk of werkstress. In totaal staan in 54% van de cao's (van toepassing op 56% van de werknemers onder de onderzochte cao's) bepalingen over werkdruk. In de cao voor ABN AMRO staat een voorbeeld van een (gewijzigde) bepaling over werkdruk:

Tijdens de looptijd van deze CAO zal er binnen een nader te bepalen onderdeel van de Bank een HNW-pilot plaatsvinden. Ook zullen CAO-partijen een afdeling uitkiezen waar een werkdrukonderzoek zal worden uitgevoerd.

In de cao voor Sanquin staat de volgende afspraak over de betrokkenheid van de arbodienst in relatie tot werkdruk:

De werkgever besteedt in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid aandacht aan werkdruk. Indien de ontwikkelingen in het verzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de arbodienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Is deze relatie aanwezig, dan worden in het overleg met de ondernemingsraad passende maatregelen besproken.

In onderstaande tabel staat welk soort maatregelen cao-partijen nemen tegen werkdruk:

Tabel 3.17 Aantal cao's met maatregelen tegen werkdruk (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

maatregelen tegen werkdruk	aantal cao's	% cao's	% werknemers
tools/instrumenten voor beoordelen werkdruk	15	15	32
overleg medezeggenschap of vakorganisaties	11	11	16
protocol (interne regeling)	8	8	11
werkoverleg	10	10	17
voorlichting	6	6	19
werk & rusttijden	7	7	12
afstemming van werk en privé	6	6	8
meer autonomie	3	3	2
verandering van werkprocessen	3	3	2
beperken van overwerk	1	1	<1
vermindering van taakbelasting	0	0	0
anders	44	45	47
totaal	53	54	56

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De grootste groep bepalingen is ook hier de categorie "anders". Onder deze categorie vallen algemeen geformuleerde bepalingen over bijvoorbeeld een integrale aanpak of beleid om de werkdruk te verminderen. Deze aanpak kan dan uitgewerkt zijn in een ri&e, plan van aanpak of een arbocatalogus.

Overige arbeidsrisico's

Onder deze noemer vallen bepalingen die betrekking hebben op:

- Arbeidsrisico's verband houdend met "oudere werknemers";
- Arbeidsrisico's verband houdend met "jongere werknemers";
- Werkplekonderzoeken of inrichting van de werkplek.

Het gaat niet om bepalingen waarin overwerk of ploegendienst vanaf een of onder een bepaalde leeftijd niet verplicht is of niet is toegestaan. Verder is hier ook sprake van een restcategorie. Hier vallen afspraken onder die niet onder één van de andere arbeidsrisico's vallen.

Tabel 3.18 Aantal cao's met bepalingen over overige arbeidsrisico's (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

Overige arbeidsrisico's	aantal cao's	% cao's	% werknemers
werkplek gerelateerde bepalingen	24	25	20
arbeidsrisico's jongere werknemers	10	10	11
arbeidsrisico's oudere werknemers	7	7	8
anders	37	38	43
totaal	53	54	58

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De grootste groep onder de overige arbeidsrisico's zijn de arbeidsrisico's verband houdend met de werkplek of de categorie anders. Onder de categorie anders vallen bepalingen over een milieuzorgsysteem of dat op een tele- of thuiswerkplek goede arbeidsomstandigheden moeten zijn.

In de cao van Fashion, Sport & Lifestyle voor ouderen:

*Recht op aanpassing ploegendienst/nachtritten:
Werknemers met een leeftijd van 55 jaar en ouder en met aantoonbare gezondheidsklachten, welke door de bedrijfsarts worden vastgesteld, hebben het recht te verzoeken om niet langer in de ploegendienst werkzaam te zijn of nachtritten te rijden. Individueel en/of in overleg met de ondernemingsraad, die zich kan laten adviseren door de sociale partners, maakt werkgever afspraken over de voorwaarden.*

De cao afspraken over jongeren gaat er veelal om dat bepaalde werkzaamheden onder een bepaalde leeftijd niet mogen worden verricht zoals in de cao voor Bouw en Inra

Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen geen werkzaamheden verrichten bij heistellingen.

In de cao SNS Reaal staat een voorbeeld van een bepaling over de inrichting van de plaatsonafhankelijke werkplek van de werknemer:

In geval van Het Nieuwe Werken werken deelnemers plaatsonafhankelijk, dat wil zegen op verschillende werkplekken. De werkgever heeft niet op alle werkplekken zicht en derhalve voorziet zij in informatie en instructie over veilig en verantwoord werken. De werkgever zorgt voorafgaand aan Het Nieuwe Werken voor een Arbopaspoort, een op maat gegeven advies over de juiste instellingen van de werkplek voor de werknemer. Werknemer heeft zelf de verantwoordelijkheid zorg te dragen voor het juist instellen van de werkplek conform het genoemde advies. De werknemer tekent hiertoe een zogenaamde telewerkovereenkomst.

3.4 Overzicht van de resultaten

In de onderstaande tabel staat op hoeveel verschillende onderwerpen de onderzochte cao's afspraken bevatten:

Tabel 3.19 Aantal cao's met afspraken over arbeidsrisico's (aantallen, % cao's en % werknemers) gegroepeerd naar aantal maal dat cao op een hoofdonderwerp scoort⁹

afspraken over arbeidsrisico's	aantal cao's	% cao's	% werknemers
geen afspraken	1	1	<1
1 tot en met 3 afspraken	12	12	10
4 tot en met 6 afspraken	33	34	28
7 tot en met 9 afspraken	20	20	15
10 tot en met 12 afspraken	17	17	20
13 tot en met 16 afspraken	15	15	27
totaal	98	100	100

N.B. Door afronding telt het percentage werknemers niet op tot 100.

De grootste groepen zijn de cao's met afspraken over 4 tot en met 6 verschillende onderwerpen, de cao's met afspraken over 7 tot en met 9 verschillende onderwerpen en de cao's uit de voorlaatste categorie met 10 tot en met 12 afspraken. Bijna drie kwart van de onderzochte cao's valt in één van deze categorieën.

In de onderstaande tabel staat het aantal afspraken uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 3.20 Aantal verschillende afspraken per cao, uitgesplitst naar economische sector

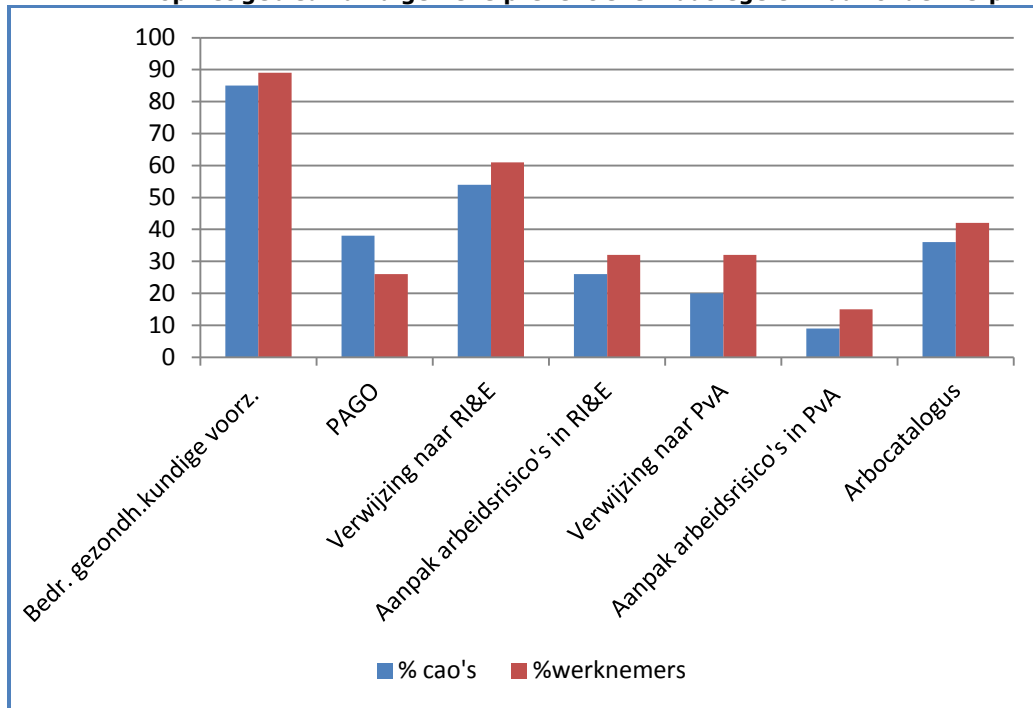
economische sector	geen afspraken	1-3	4-6	7-9	10-12	13-16
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	3
industrie	0	3	6	3	2	1
bouwnijverheid	0	0	2	0	1	1
handel en horeca	0	1	8	4	4	2
vervoer en communicatie	0	3	4	3	2	0
zakelijke dienstverlening	0	1	7	5	3	2
overige dienstverlening	1	4	6	3	5	6
totaal	1	12	33	20	17	15

Uit tabel 3.20 blijkt dat binnen de sectoren handel en horeca, zakelijke dienstverlening, industrie en vervoer en communicatie het meest 4 tot 6 afspraken zijn gemaakt. Alleen in de sector overige dienstverlening is een cao waar geen afspraken in staan. Dit is ook de sector waar de categorie 13-16 afspraken het meest voorkomt.

⁹ Het gaat niet om het aantal afspraken binnen een hoofdonderwerp, maar alleen of de cao scoort op een van de volgende hoofdonderwerpen: bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen, PAGO, fysieke belasting, fysieke factoren, veiligheid/gevaarlijk werk, gevaarlijke stoffen, financiële compensatie, biologische agentia, psychosociale arbeidsbelasting, maatregelen tegen psychosociale arbeidsbelasting, gezondheidsbevordering op de werkplek, (integraal) gezondheidsmanagement, overige arbeidsrisico's, verwijzing RI&E, aanpak arbeidsrisico's RI&E, verwijzing PvA, aanpak arbeidsrisico's PvA en arbocatalogus.

In onderstaande figuren is per onderwerp uit dit hoofdstuk nog eens het percentage cao's en werknemers weergegeven waarvoor bepaalde afspraken gelden. In bijlage III staan de resultaten uit dit hoofdstuk uitgesplitst naar economische sector.

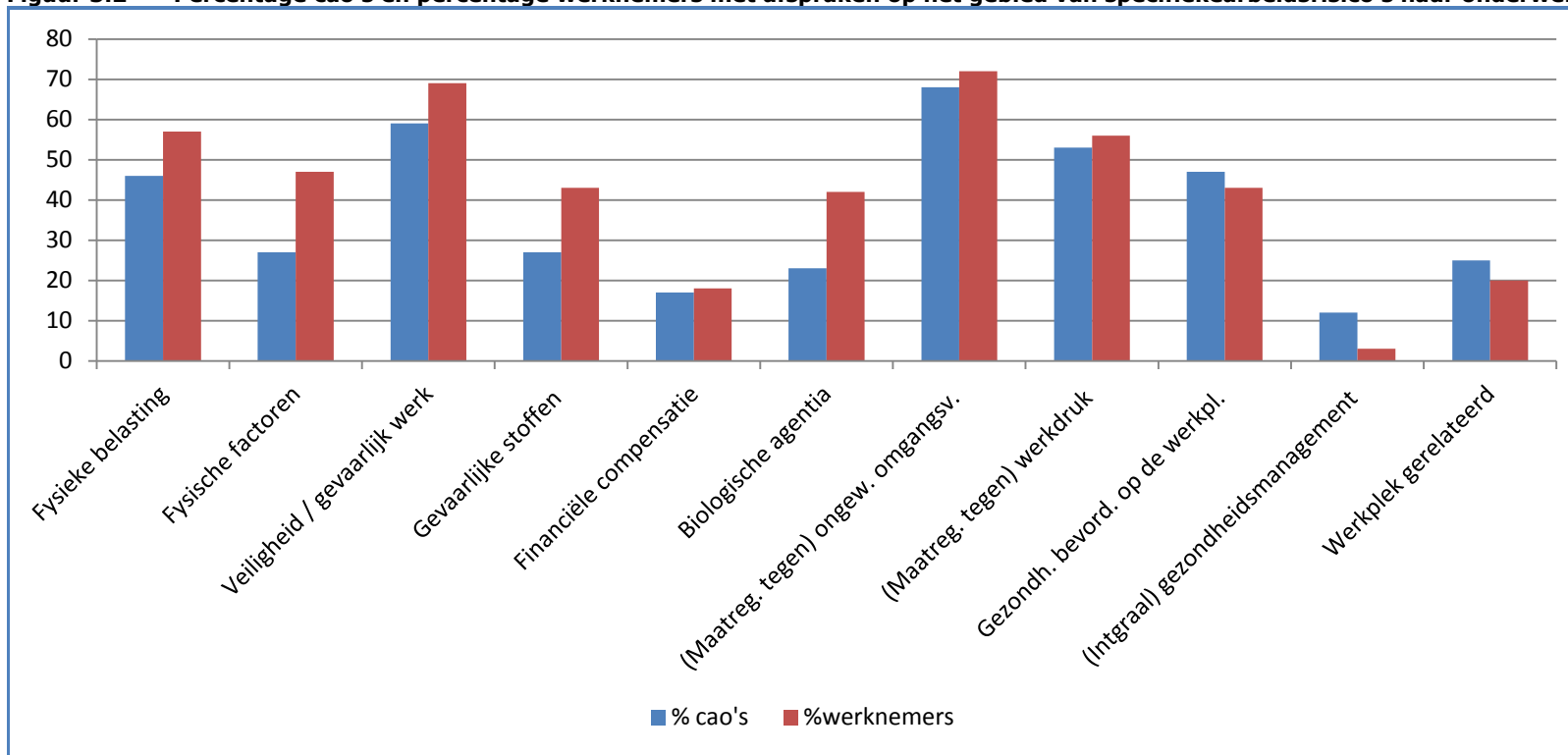
Figuur 3.1 Percentage cao's en percentage werknemers met een relevante afspraak op het gebied van algemene preventieve maatregelen naar onderwerp



In figuur 3.1 is te zien dat de meeste afspraken zijn gemaakt over bedrijfsgeneeskundige voorzieningen, gevolgd door een verwijzing naar een ri&e.

In figuur 3.2 staat een overzicht van de onderzochte arbeidsrisico's. Hieruit blijkt dat afspraken over ongewenste omgangsvormen en over veiligheid het meest worden gemaakt.

Figuur 3.2 Percentage cao's en percentage werknemers met afspraken op het gebied van specifieke arbeidsrisico's naar onderwerp



4 ZIEKTEVERZUIM

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over cao-afspraken op het gebied van ziekteverzuim. Het gaat hier bijvoorbeeld om afspraken op het gebied van ziekteverzuim begeleiding, verzuimregistratie of procedurele- en controlevoorschriften tijdens ziekte. Nieuw in dit hoofdstuk zijn cao afspraken die beogen de privacy van werknemers te waarborgen over medische gegevens in de relatie tot de werkgever.

4.2 Algemene afspraken op het gebied van ziekteverzuim

In tabel 4.1 hieronder zijn de verschillende deelonderwerpen op het gebied van ziekteverzuim verder uitgewerkt:

Tabel 4.1 Aantal cao's met afspraken over ziekteverzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

ziekteverzuim	aantal cao's	% cao's	% werknemers
procedurele voorschriften	61	62	64
begeleiding bij ziekteverzuim door bedrijfsarts/medewerker arbodienst	49	50	50
sancties bij niet naleven voorschriften	50	51	66
controlevoorschriften tijdens ziekte	43	44	51
verzuimregistratie	28	29	21
naleving Privacy	18	18	25
service level agreements met re-integratiebedrijven	20	20	18
overleg over verzuim	16	16	19
casemanager	8	8	8
anders	40	41	39
totaal	89	91	92

N.B.: In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Uit tabel 4.1 blijkt dat ruim negen van de tien cao's een of meer afspraken hebben over ziekteverzuim. Bijna tweederde van de onderzochte cao's heeft afspraken over procedurele voorschriften. Bij deze afspraken gaat het bijvoorbeeld om richtlijnen bij wie en hoe laat een werknemer zich ziek moet melden. In totaal staat in 61 cao's (van toepassing op 64% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een dergelijk afspraak.

In de cao voor de Uitzendkrachten NBBU staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

De uitzendkracht is verplicht om op de eerste verzuimdag wegens ziekte of ongeval, in ieder geval vóór 09.30 uur, daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzendonderneming alsmede aan de inlener.

Ook over begeleiding bij ziekteverzuim door de arbodienst maken de cao-partijen relatief veel afspraken (50% van de cao's van toepassing op 50% van de werknemers) en over sancties bij het niet naleven van procedure- en controlevoorschriften tijdens ziekte (51% van de cao's, van toepassing op 66% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Ten slotte maken partijen ook relatief veel afspraken over controle voorschriften bij ziekte (44% van de cao's van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's).

Bij deze controlevoorschriften gaat het om richtlijnen hoe laat of wanneer een zieke werknemer thuis moet zijn om bijvoorbeeld een werknemer van de arbodienst te ontvangen. In de cao van ABN-AMRO staat bijvoorbeeld:

Bij ziekte moet u:

- *zich ziek melden op de eerste ziektedag vóór 09.30 uur bij uw Leidinggevende;*
- *alles doen wat uw herstel kan bevorderen;*
- *zorgen dat u in elk geval tussen 11.00 uur en 16.30 uur bereikbaar bent, behalve bij afwezigheid voor medische behandeling of afwijkende instructies van de Arbodienst. Als u niet thuis bent, moet u uw verpleegadres doorgeven;*
- *(ander) passend werk dat de Bank u opdraagt verrichten, ook al is het bij een andere werkgever;*
- *uw Leidinggevende toestemming vragen voor vakantie in Nederland. Deze zal dat toestaan als zeker is dat de vakantie uw herstel niet in de weg staat. Voor vakantie in het buitenland is ook toestemming nodig van de Arbo-dienst.*
- *bij herstel de Leidinggevende inlichten, zich via het systeem hersteld melden en meteen het werk hervatten.*
- *in geval van ziekte tijdens vakantie naast ziekmelding en doorgeven van verpleegadres een verklaring van de behandelend arts met aard, duur en behandelingswijze aan de Arbo-dienst geven. Alleen dan krijgt u de gemiste vakantie-uren terug.*

Afspraken die beogen de privacy van werknemers bij ziekte te respecteren door te zorgen dat er geen medische informatie bij de werkgever terecht komt staan in 18% cao's van toepassing op 25% van de werknemers. Bepalingen zoals bij voorbeeld in de Reisbranche waarin staat dat de werkgever de privacy van de werknemers zoveel mogelijk zal beschermen zijn in deze vraag buiten beschouwing gelaten. Een voorbeeld staat in de cao voor de ICK:

Ziekteverzuimvoorschriften (A2)

.....

- *In de voorschriften is tevens opgenomen dat gegevens van medische aard uitsluitend kunnen worden gevraagd door de Arbo-dienst of gecertificeerde arts. De werknemer is op geen enkele wijze verplicht medische informatie aan de werkgever te verstrekken.*

Ten slotte staat in 41% van de cao's (van toepassing op 39% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling die valt onder de categorie "anders". Onder deze categorie vallen bijvoorbeeld meer algemene

bepalingen over het voeren van een gericht- of integraal verzuimbeleid of algemene gedragsregels bij verzuim. Ook meer intentionele bepalingen over bijvoorbeeld het streven om ziekteverzuim terug te dringen vallen onder de categorie "anders". Een voorbeeld van gedragsregels staat in de cao voor Philips:

De medewerker is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.

4.3 Overzicht van de resultaten

In de onderstaande tabel staat op hoeveel verschillende onderwerpen de onderzochte cao's afspraken bevatten:

Tabel 4.2 Aantal cao's met afspraken over ziekteverzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers) gegroepeerd naar aantal afspraken

afspraken over ziekteverzuim	aantal cao's	% cao's	% werknemers
geen afspraken	9	9	8
1 – 2 afspraken	29	30	31
3 – 4 afspraken	29	30	23
5 of meer afspraken	31	32	38
totaal	98	100	100

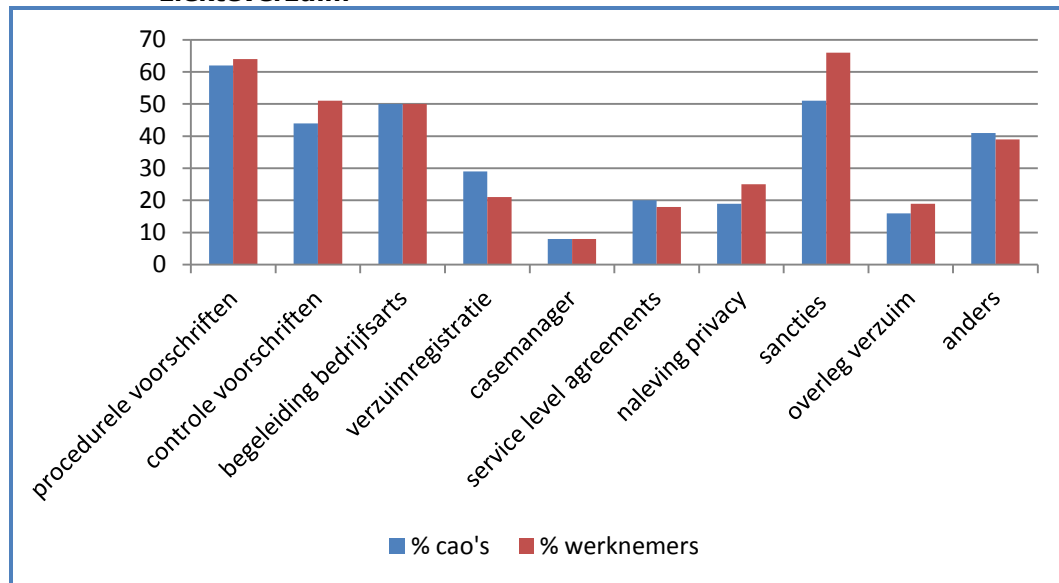
Tabel 4.2 laat zien dat de grootste groep (31 van de onderzochte cao's) de groep cao's is waarin vijf of meer afspraken staan op het gebied van ziekteverzuim, gevolgd door de groep met één of twee afspraken en 3 of vier afspraken (beide 29 van de onderzochte cao's).

In de onderstaande tabel staat het aantal afspraken uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 4.3 Aantal cao's met afspraken over ziekteverzuim , uitgesplitst naar economische sector en aantal afspraken

economische Sector	geen afspraken	1-2	3-4	5 of meer
landbouw en visserij	0	0	1	2
industrie	2	5	4	4
bouwnijverheid	0	1	0	3
handel en horeca	1	3	4	11
vervoer en communicatie	2	4	6	1
zakelijke dienstverlening	1	8	7	2
overige dienstverlening	3	8	7	8
totaal	9	29	29	31

Uit tabel 4.3 blijkt dat in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid geen cao's zijn die geen afspraken hebben over ziekteverzuim. In de sector handel en horeca hebben 11 cao's vijf of meer afspraken.

Figuur 4.1 Percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over ziekteverzuim

Figuur 4.1 biedt een overzicht van de gemaakte afspraken over ziekteverzuim. Hierin is te zien dat afspraken over procedurele voorschriften en sancties bij niet naleving van de voorschriften het meeste voorkomen.

In bijlage V staan de resultaten uit dit hoofdstuk uitgesplitst naar economische sector.

5 ONTWIKKELINGEN 2012 - 2014 – 2016 EN AANVULLENDE ANALYSES

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat een vergelijking tussen de resultaten van het vorige onderzoek uit 2012 en 2014 en het huidige onderzoek in 2016. Aangezien er een wijziging is geweest in de steekproef is voor deze vergelijking gebruik gemaakt van een zogenaamd panel van cao's. Dit panel bestaat uit cao's die in elk van deze onderzoeken zijn onderzocht. In totaal gaat het om 84 cao's van toepassing op 98% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Deze 84 cao's zijn nagenoeg allemaal tussen 2012 en 2016 opnieuw aangemeld.

Om inzicht te geven in de ontwikkelingen in cao afspraken is naast het aantal cao's ook het werknemersaantal constant gehouden. Hierdoor hebben verschuivingen in aantal werknemers tussen de jaren geen invloed op het aantal afspraken uitgedrukt in werknemerspercentages. Er is gebruik gemaakt van de werknemersaantallen in 2014. Wijzigingen in de beoordeling die niet het gevolg zijn van gewijzigde afspraken hebben geen invloed op de ontwikkelingscijfers. Dat wil zeggen dat ongewijzigde afspraken op dezelfde scores in de verschillende jaren (overigens geldt dit niet voor afspraken die op websites zijn teruggevonden, die zijn niet opnieuw bekeken in eerdere jaren).

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk staan aanvullende analyses en zijn de nieuwe onderwerpen in dit onderzoek verder uitgewerkt.

5.2 Ontwikkeling afspraken preventie en verzuimaanpak

Onderstaande tabel bevat een vergelijking tussen het onderzoek dat is gedaan in 2012, 2014 en 2016 op onderwerpen die betrekking hebben op hoofdstuk 2 (preventie en ziekteverzuimaanpak) uit dit onderzoek.

Tabel 5.1 Ontwikkeling tussen 2012, 2014 en 2016 (% cao's, % werknemers)

preventie en (ziekte) verzuimaanpak	% cao's			% werknemers		
	2012	2014	2016	2012	2014	2016
voorlichting	56	60	60	52	64	64
scholing	38	44	44	34	50	51
brancheloket / coördinatiepunt	19	27	26	11	20	20
studie / onderzoek	26	27	30	14	15	18
deskundige bijstand	64	68	68	59	63	62
maatwerkregeling	24	24	23	27	27	25
preventiemedewerker	17	19	19	25	27	27
doelstelling	66	68	68	58	60	60
fondsen	25	29	30	19	31	32

Uit tabel 5.1 blijkt dat in enkele aspecten een (kleine) wijziging is opgetreden. In de cao voor de schilders stond een afspraak over een brancheloket. De stichting Arbouw functioneerde als zodanig. Naar deze stichting wordt niet meer verwezen en de website is opgeheven. Een deel van de keuringstaken

en reïntegratietaken is overgenomen door reïntegratiebedrijf Fourstar. In de Grafimedia staat een nieuwe afspraak over een fonds.

De toename in aantal cao's met een afspraak over studie of onderzoek tussen 2014 en 2016 wordt ondermeer veroorzaakt door twee cao's met een afspraak over onderzoek naar onder andere werkbelasting. De toename bij scholing en voorlichting tussen 2012 en 2014 komt nagenoeg geheel door de uitgebreidere raadpleging van websites van arbocatalogi (voor het eerst voor Preventie en ziekteverzuimaanpak 2014). Nieuwe cao bepalingen zijn er nagenoeg niet. Een afspraak over een maatwerkregeling is vervallen.

5.3 Ontwikkeling afspraken algemene preventie en specifieke arbeidsrisico's

Onderstaande tabellen bevatten een vergelijking tussen 2012, 2014 en 2016 op onderwerpen die betrekking hebben op hoofdstuk 3 uit dit onderzoek. Het gaat dan om voorzieningen die preventief werken of het voorkomen van te zware belasting door specifieke arbeidsrisico's.

Tabel 5.2 Ontwikkeling 2012, 2014 en 2016, cao afspraken over algemene preventie (% cao's, % werknemers)

preventie	% cao's			% werknemers		
	2012	2014	2016	2012	2014	2016
bedrijfsgez. voorziening	87	88	88	80	90	90
PAGO	37	37	37	25	24	26
verwijzing naar RI&E	52	57	57	62	64	64
aanpak arb. ris. RI&E	21	26	27	32	35	36
verwijzing naar PvA	23	21	21	41	32	32
aanpak arb. ris. PvA	11	11	11	24	15	15
arbocatalogus	33	37	39	39	41	43

Het aantal afspraken over algemene preventiemaatregelen is in 2016 ten opzichte van 2014 vrijwel gelijk gebleven. Afspraken over een arbocatalogus zijn het meest gewijzigd. Het gaat om vier nieuwe afspraken en twee vervallen afspraken. Wijzigingen tussen 2012 en 2014, zoals bijvoorbeeld over het onderwerp bedrijfsgeneeskundige voorzieningen, komen nagenoeg geheel door de uitgebreidere raadpleging van websites van arbocatalogi (voor het eerst voor Preventie en ziekteverzuimaanpak 2014). Historische versies van de websites zijn niet geraadpleegd).

De daling van het werknemerspercentage over het onderwerp aanpak van arbeidsrisico's in een plan van aanpak tussen 2012 en 2014 komt nagenoeg geheel voor rekening van het vervallen van een bepaling in de cao voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg.

Tabel 5.3 Ontwikkeling 2012, 2014 en 2016 specifieke arbeidsrisico's ziekteverzuimaanpak (% cao's, % werknemers)

	% cao's			% werknemers		
	2012	2014	2016	2012	2014	2016
fysieke belasting	45	54	53	54	59	58
fysische factoren	23	27	27	36	47	47
Veiligheid/gevaarlijk werk	61	62	62	68	69	69
gevaarlijke stoffen	24	29	30	32	43	43
fin. Compensatie werk	18	18	18	17	17	17
biologische agentia	14	24	24	16	38	38
ongewenste omgangsv.	66	69	69	71	73	73
werkdruk	51	60	60	59	63	63
gezondheidsbevordering op werkplek	35	39	45	32	38	41
(integraal)	10	11	10	8	8	7
gezondheidsman.						
arb. ris. van de werkplek	24	27	27	23	20	20

Tabel 5.3 laat zien dat alleen voor het onderwerp gezondheidsbevordering op de werkplek een toename van afspraken is te zien. Ten aanzien van andere onderzochte aspecten sprake zijn er nagenoeg geen wijzigingen. Wijzigingen tussen 2012 en 2014, zoals bijvoorbeeld over het onderwerp bedrijfsgeneeskundige voorzieningen, komen nagenoeg geheel door de uitgebreidere raadpleging van websites van arbocatalogi (voor het eerst voor Preventie en ziekteverzuimaanpak 2014). Historische versies van de websites zijn niet geraadpleegd zodat dit mogelijk niet het gevolg is van een wijziging van afsparken.

5.4 Ontwikkeling afspraken (ziekte)verzuim

Onderstaande tabel bevat een vergelijking tussen 2012, 2014 en 2016 op onderwerpen die betrekking hebben op (ziekte)verzuim (hoofdstuk 4 uit dit onderzoek):

Tabel 5.4 Ontwikkeling ziekteverzuim 2012, 2014 en 2016 (% cao's, % werknemers)

Ziekteverzuim	% cao's			% werknemers		
	2012	2014	2016	2012	2014	2016
proc.voorschr.	58	62	62	60	64	64
contr.voorschriften	43	46	46	48	51	51
verzuimbeg.	51	52	52	51	51	51
verzuimregistratie	26	31	31	19	22	22
casemanager	10	8	8	10	8	8
service level agreements	17	21	21	15	18	18

Met betrekking tot het onderwerp ziekte verzuimaanpak is het aantal afspraken stabiel.

5.5 Afspraken uit principe-akkoorden in 2015 en 2016 en nieuwe onderwerpen

Afspraken uit principe-akkoorden in 2015 en 2016

Hiervoor in hoofdstuk 5 staat vermeld dat het aantal afspraken tamelijk stabiel is. Om inzicht te geven in de onderwerpen die sociale partners in 2015 en 2016 hebben besproken is in de principe-akkoorden die tot stand zijn gekomen in 2015 en 2016 gekeken of er afspraken zijn gemaakt over het thema gezond en veilig werken en verzuimaanpak.

In 2015 zijn er 48 principe-akkoorden tot stand gekomen die betrekking hebben op de steekproef die als uitgangspunt geldt voor dit onderzoek. Over de thema's van dit onderzoek (preventie en verzuimaanpak) staat in negen akkoorden een afspraak. Over het onderwerp werkdruk of werkbelasting zijn vier afspraken gemaakt. In een cao heeft dit geleid tot een nieuwe afspraak over werkdruk, in twee cao's is de afspraak over werkdruk gewijzigd en in drie cao's heeft dit niet geleid tot nieuwe cao-afspraken. Andere afspraken gaan bijvoorbeeld over het bevorderen van veilig en gezond werken (hier is geen nieuwe afspraak over opgenomen in de cao) of het inperken van (onder andere fysieke) risico's die onregelmatig werken met zich meebrengt ¹⁰.

In 2016 zijn er 38 principe-akkoorden tot stand gekomen die betrekking hebben op de steekproef die als uitgangspunt geldt voor dit onderzoek. Over de thema's van dit onderzoek (preventie en verzuimaanpak) staat in vijftien akkoorden een afspraak. Over het onderwerp werkdruk of werkbelasting zijn zes afspraken gemaakt. Dit heeft in vijf cao's niet geleid tot nieuwe cao-afspraken. Andere afspraken (die niet tot een wijziging in de cao hebben geleid) gaan bijvoorbeeld over permanente aandacht voor de kwaliteit van de arbeid, fit en gezond, alsmede duurzame inzetbaarheid of over de mogelijkheid om middels camera-sluiting toe te staan dat één medewerker in samenwerking met een beveiligingsbedrijf, dat meekijkt via een intelligente camera, de winkel na negen uur afsluit. Een afspraak over een training om de veiligheid in de winkel te bevorderen staat nieuw in de cao.

Voor tien cao's is in beide jaren een akkoord afgesproken. In het akkoord voor Fashion, Sport & Lifestyle is in beide jaren een afspraak gemaakt over een training over veiligheid.

Nieuwe onderwerpen

In deze paragraaf zijn de nieuwe onderwerpen ten opzichte van het onderzoek in 2014 uitgewerkt. De eerste drie onderwerpen hebbe betrekking op de wijziging van de arbowet per 1 juli 2017 (Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg hierna TAZ). Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan de orde: vrije toegang tot het arbo-spreekuur, betrokkenheid van de ondernemingsraad of de medezeggenschap bij de totstandkoming van arbocontracten, collectieve voorzieningen die verband houden met arbeidsomstandigheden beroepsziekten en tot slot chronisch zieken.

¹⁰ Tijdens de dataverzameling voor dit onderzoek was de cao nog niet aangemeld. Inmiddels wel en is deze afspraak onderdeel geworden van een ontwikkelprotocol voor een platform voor duurzame inzetbaarheid

Vrije toegang tot het arbo-spreekuur

Per 1 juli 2017 is de wijziging van de arbowet (TAZ) van kracht geworden. Hierin is ondermeer de herintroductie van het vrij toegankelijke arbo-spreekuur geregeld. Vooruitlopend op deze wijziging is bekeken in hoeveel cao's is bepaald dat de werknemer op eigen initiatief contact kan leggen met een arbodienst voor een bezoek aan een arbospreekuur. Dit is het geval in elf cao's, van toepassing op 12% van de werknemers. In de cao voor de meubelindustrie wordt het vertrouwelijke karakter van deze afspraak benoemd:

U kunt ook zelf een afspraak bij de (hier ontbreekt "arbodienst") maken voor een arbeids-omstandighedenspreekuur¹¹ (zgn. 'open spreekuur'), als u dreigend verzuim ziet aankomen of u uw arbeidsomstandigheden wilt bespreken met een bedrijfsarts of andere deskundige. Dit spreekuur heeft een vertrouwelijk karakter; niets uit het gesprek wordt zonder uw toestemming met de werkgever besproken.

Betrokkenheid van de OR of PVT bij tot standkoming arbocontracten

Om na te gaan of er tijdens de onderhandelingen vooruit is gelopen op TAZ, is in de principe-akkoorden nagegaan of er in het afgelopen jaar afspraken zijn gemaakt die hiernaar te herleiden zijn. In geen van de akkoorden is gerefereerd aan TAZ. In het akkoord voor de VVT staat wel de volgende afspraak over betrokkenheid van de ondernemingsraad:

De OR wordt via het A+O VVT scholing aangeboden over de laatste inzichten van verzuimbeheersing, zodat bij het overleg over de verzuimaanpak de OR een krachtige en deskundige gesprekspartner is voor de bestuurder.

Onder andere is gekeken of de betrokkenheid van de OR of PVT verder uitgewerkt is bijvoorbeeld bij de totstandkoming van contracten over arbodienstverlening of dat OR en PVT op een andere manier betrokken worden bij het onderwerp ziekteverzuim of arbeidsomstandigheden. Dit is niet het geval op het voorbeeld uit de VVT na.

Collectieve voorzieningen die verband houden met arbeidsomstandigheden

Deze vraag is beantwoord aan de hand van afspraken over collectieve preventiemaatregelen, zorg via een aanvullende collectieve verzekering of een andere vorm, collectieve reïntegratievoorzieningen of afspraken over samenwerking met de reguliere curatieve zorg. Aanvullende verzekeringen die betrekking hebben op aanvulling van loon bij ziekte zijn in dit kader buiten beschouwing gelaten. Meer hierover is te vinden in het hoofdstuk Bovenwettelijke aanvullingen in Cao-afspraken 2016¹².

Informatie over collectieve preventiemaatregelen in de vorm van afspraken die voor een branche gelden zijn opgenomen in hoofdstuk 3.2 algemene preventiemaatregelen (bijvoorbeeld: brancheloket, branche ri&e of een arbocatalogus voor de branche).

11 TNO, Den Haag, Arbobalans 2016, hoofdstuk beroepsziekten (2016)

12 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cao-afspraken 2016, april 2017

Cao-fondsen die gelden voor een branche kunnen als doelstelling "arbeidsomstandigheden" hebben. Hier gaat het om het stimuleren van de veiligheid of het bevorderen van een goede kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Ook voorlichting, onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt hiertoe gerekend. Het gaat dan bijvoorbeeld om het stand brengen, de implementatie of het onderhoud van de arbocatalogus.

Afspraken over collectieve verzekeringen die betrekking hebben op preventie of terugdringen van ziekteverzuim staan niet in cao's. Collectieve verzekeringen die wat verder van het onderwerp afstaan zijn er wel. In verschillende cao's zijn afspraken gevonden over een ongevallenverzekering, die een werkgever verplicht is af te sluiten voor zijn werknemers. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor Beroepsgoederenvervoer over de weg:

De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.

Een voorbeeld van een branchespecifieke aanvullende verzekering staat in de arbeidsomstandigheden cao voor de Apotheken:

Voor de registratie, opvang en financiële afhandeling van prikaccidenten heeft de SBA afspraken met ArboNet gemaakt voor een prikaccidentenverzekering. Werkgevers kunnen voor een gereduceerd tarief een prikaccidentenverzekering afsluiten bij ArbonNet. Wanneer de werkgever een prikaccidentenverzekering heeft afgesloten kan men gratis gebruikmaken van het PrikPunt.

In de cao voor de ANWB staat een afspraak over een rechtsbijstandsverzekering voor een bepaalde groep werknemers:

Voor medewerkers werkzaam binnen Autokeuringen is door de ANWB een rechtsbijstandsverzekering afgesloten. Indien een medewerker zaakschade (eigendommen) of personenschade (letsel) lijdt door een daad van agressie tijdens de uitoefening van de functie, kan een beroep worden gedaan op deze verzekering. De maatschappij waarbij de verzekering is ondergebracht zal - onder toepasselijke voorwaarden - actie ondernemen teneinde opgelopen schade op de dader te verhalen

Afspraken over een collectieve re-integratievoorziening staan in vier cao's (van toepassing op 8% van de werknemers) waaronder de volgende afspraak in drie cao's voor de kleinmetaal:

Indien door de arbodienst, danwel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld. Als werkgever en werknemer dan besluiten om een reïntegratiebedrijf (welke beschikt over het Blik op Werk Keurmerk) in te schakelen bij het reïntegreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het reïntegratiebedrijf. Deze tege-

moetkoming bedraagt 50% van de kosten tot een maximum van €2.500.

Afspraken over samenwerking met de behandelende sector staan in achttien cao's (van toepassing op 20% van de werknemers). De afspraken komen op verschillende manier voor. Het meest (zes cao's) komt de afspraak voor dat bedenkingen tegen een beslissing van geneeskundige aard ondersteund kunnen worden met een schriftelijke of mondelinge verklaring van een behandelend arts. In drie cao's staat de afspraak dat een eerdere aanvraag voor een IVA-uitkering begeleid moet worden door aanvullende informatie van de behandelend medisch specialist. In drie cao's staat de verplichting voor de werknemer om de invloed van medicijngebruik op rijgedrag te bespreken met de werkgever. In twee cao's staat de afspraak dat een ziekmelding tijdens vakantie of in het buitenland vergezeld moet gaan van een verklaring van de behandelend arts. In één cao heeft de werknemer de verplichting om een machtiging in te vullen zodat de deskundige medische informatie in kan winnen bij de behandelende sector. In één cao kan contact met de curatieve sector onderdeel uitmaken van de begeleiding door de arbodienst, in één cao kan de werknemer die ouder is dan 60 jaar, vrijgesteld worden van ploegendienst na advies van onder andere de behandelde arts en in één cao staat dat de werknemer op tijd geneeskundige hulp moet inschakelen en de adviezen op moet volgen van de behandelende arts.

Beroepsziekten

Een beroepsziekte wordt in de Arbeidsomstandighedenregeling als volgt gedefinieerd: een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.

In het algemeen kan gesteld worden dat alle cao afspraken die gericht zijn op de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid ook gericht zijn op het voorkomen van beroepsziekten. Het aantal meldingen over beroepsziekten via bedrijfsartsen is gering, hoewel melding verplicht is. Nagegaan is of er afspraken in cao's staan over twaalf veel voorkomende beroepsziekten, te weten gehoorproblemen, overspannenheid, burn-out, depressie, posttraumatische stress stoornis (ptss), rsi/cans/kans, lage rug aandoening, heupartrose, knieartrose, contacteczeem, astma, copd en beroepsgebonden infectieziekte.

Allereerst is nagegaan in hoeveel cao's afspraken staan over beroepsziekten in het algemeen. In tien cao's van toepassing op 5% van de werknemers staat een afspraak. In drie cao's staat dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid door een beroepsziekte gedurende 104 weken recht bestaat op 100% van het loon. In twee cao's staat dat er geen wachtdag wordt ingehouden op het loon als arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een beroepsziekte. Verder zijn er nog de volgende algemene afspraken gevonden:

- een algemene doelstelling om continue te streven naar verbetering van de arbeidsomstandigheden om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen;
- een verzoek om bij melding van de arbeidsongeschiktheid kenbaar te maken of deze (vermoedelijk) het gevolg is van een beroepsziekte ;

- aandacht voor bedrijfsgeneeskundige voorzieningen om beroepsziekten te voorkomen;
- een preventieve aanpak van beroepsziekten;
- vergoeding van reiskosten die gemaakt zijn om onderzoek naar beroepsziekte te ondergaan.

In vijftien van de cao's van toepassing op 32% van de werknemers staat een afspraak die gaat over infectieziekten (tot deze groep cao's horen vijf bedrijfstakken met meer dan 100.000 werknemers). Meer informatie over dit aspect is te lezen in de paragraaf over biologische agentia in hoofdstuk 3.3.

In vier van de cao's van toepassing op 1% van de werknemers staat een afspraak over rsi. Uitgebreider is ten behoeve van dit onderzoek nagegaan hoeveel afspraken er in cao's zijn over beeldschermwerk (waaronder rsi) en repeterend werk. Afspraken over lage rug aandoening, heupartrose, knie-artrose komen in cao's niet voor. Ook zijn er afspraken die fysieke overbelasting in het algemeen beogen te voorkomen. Meer informatie over dit aspect is te lezen in de paragraaf over fysieke belasting in hoofdstuk 3.3.

Over gehoorproblemen staan geen afspraken in cao's. Wel zijn er afspraken over maatregelen om deze te voorkomen bijvoorbeeld gehoorplastieken. Meer informatie over dit aspect is te lezen in de paragraaf over fysische belasting in hoofdstuk 3.3.

Afspraken over burn-out, overspannenheid, depressie en ptss komen nagenoeg niet voor. Wel zijn er afspraken over psychosociale arbeidsbelasting en maatregelen die daarop betrekking hebben. Meer hierover is te lezen in de paragraaf over psychosociale arbeidsbelasting in hoofdstuk 3.3.

Afspraken over astma en copd komen in cao's nagegenoeg niet voor.

Chronisch zieken

Staan er in cao's afspraken bestemd voor chronisch zieken. Aanleiding voor deze vraag is naast de vooruitblik op de wijziging van de Arboret, de reactie van de minister van SZW op het SER-advies "Werk: van belang voor iedereen". De SER gaat in op de vraag hoe we het toenemend aantal mensen met een chronische ziekte aan het werk kunnen houden en krijgen¹³? In de reactie van de minister is aangegeven dat de ontwikkelingen met betrekking tot werkenden met een chronische ziekte onderdeel zullen worden van deze monitor.

Allereerst kan in het algemeen worden gesteld dat wat voor beroepsziekten geldt, ook van toepassing is op chronisch zieken. Alle cao afspraken die gericht zijn op de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn ook gericht zijn op het voorkomen of aan het werk houden van chronisch zieken.

Afspraken over chronisch zieken in cao's zijn veelal van financiële aard. In achttien cao's van toepassing op 21% van de werknemers staat een afspraak bestemd voor chronisch zieken. Veelal gaat het om het niet inhouden van een wachtdag na een ziekmelding (acht cao's van toepassing op 9% van de werknemers) of over een afspraak over (de mogelijkheid om) geen loon in te

¹³ SER (2016) Werk: Van belang voor iedereen

houden na een ziekmelding (drie cao's van toepassing op 5% van de werknemers). In één cao staat de afspraak om geen verlofdag in mindering te brengen na ziekmelding.

Verder staat in twee cao's de expliciete afspraak over gelijke behandeling van (ondermeer) chronisch zieken. In de cao voor GVB staat het verbod om direct of indirect onderscheid te maken op grond van onder andere een chronische ziekte en in de cao voor de Uitzendkrachten ABU staat dat uitzendondernemingen discriminatie op grond van onder andere een chronische ziekte afwijzen.

In twee cao's staat de afspraak om (onder voorwaarden) verlof toe te kennen tijdens behandeling, in één cao staat een afspraak over een langere opzegtermijn als er sprake is van een chronische ziekte en tot slot een voorbeeld uit de cao voor Informatie-, communicatie en kantoortechnologiebranche:

CAO-partijen bevelen aan om bij het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken aandacht te hebben voor de positie van werknemers met chronische aandoeningen.

BIJLAGEN

BIJLAGE I ONDERZOCHE CAO'S

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
Landbouw		
Glastuinbouw	2-jul-2015	30-jun-2018
Open Teelten	1-jul-2014	30-jun-2015
Landbouwwerktuigen exploiterende ond.	01-may-2016	30-jun-2017
Industrie		
Bakkersbedrijf	1-apr-2015	31-mar-2020
Heineken	1-jan-2014	30-sep-2015
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	1-jul-2014	30-jun-2016
Timmerindustrie	1-jan-2015	31-Mar-2017
Grafimedia	1-sep-2015	31-aug-2017
DSM	1-jan-2015	31-dec-2016
Metalektro	1-may-2015	31-may-2018
Metalektro HP	1-may-2015	31-may-2018
Tata Steel	1-apr-2015	31-mar-2017
Metaalbewerkingsbedrijf	1-mar-2015	30-apr-2017
Philips	1-jan-2015	31-dec-2016
Carrosseriebedrijf	1-mar-2015	30-apr-2017
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-jan-2015	31-dec-2016
Sociale werkvoorziening	1-dec-2012	31-dec-2013
Netwerkbedrijven	1-nov-2015	30-apr-2018
Bouw		
Bouwnijverheid	1-jan-2015	31-jan-2017
Prorail	1-mar-2015	28-feb-2017
Technisch installatiebedrijf	1-mar-2015	30-apr-2017
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-oct-2016	30-sep-2019
Handel en Horeca		
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf	1-nov-2014	31-oct-2018
Bloemen- en plantengroothandel	1-jul-2014	30-jun-2016
Vleessector	1-apr-2014	28-feb-2016
Albert Heijn Logistics	15-oct-2015	14-apr-2017
Technische groothandel	1-jan-2014	30-jun-2016
ICK branche	1-jan-2016	31-dec-2016
La Place B.V.	1-jul-2011	31-jan-2013
Levensmiddelenbedrijf	1-apr-2013	31-mar-2017
Levensmiddelen grootwinkelbedrijf	1-apr-2013	31-mar-2017
Slagersbedrijf	1-apr-2016	30-sep-2017
Tankstations en wasbedrijven	1-nov-2015	31-dec-2017
Ikea	1-Oct-2014	30-sep-2016
Doe het zelf branche	1-jan-2016	30-apr-2017
Boekhandel en kantoorvakhandel	1-apr-2014	31-mar-2016
Apotheken	1-jan-2014	31-dec-2014
Fashion en Sport Inretail	1-jul-2016	30-jun-2018
Horeca	1-aug-2012	31-mar-2014
Recreatie	1-jul-2014	30-jun-2016
Contractcatering	1-jul-2015	30-jun-2016

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
Vervoer en Communicatie		
NS	1-feb-2013	30-apr-2015
Openbaar vervoer	1-jan-2014	31-dec-2015
Taxivervoer	1-jul-2016	30-jun-2017
GVB	1-jan-2016	31-dec-2016
Goederenvervoer	1-jan-2014	31-dec-2016
Beroepsgoederenvervoer	1-jan-2014	31-dec-2016
Selektvracht	1-jan-2014	31-dec-2014
DHL Logistics	1-apr-2015	31-Mar-2017
DHL Express	1-jan-2013	31-dec-2014
PostNL CAO voor PostNL	1-jan-2015	31-dec-2015
PostNL CAO voor Postbezorger	1-oct-2015	30-sep-2017
Postverspreiders	1-jan-2014	31-dec-2016
Koninklijke KPN N.V.	2-jan-2016	31-dec-2017
Zakelijke diensverlening		
SNS Reaal	1-jan-2016	31-dec-2016
Rabobank	1-jan-2016	31-dec-2016
ABN Amro	1-jan-2016	31-dec-2017
ING-BANK	1-jan-2015	31-dec-2017
Achmea	1-jun-2014	30-nov-2015
Verzekeringsbedrijf binnendienst	1-jan-2015	30-jun-2016
Delta Lloyd	1-jan-2014	31-dec-2016
Aegon Nederland N.V.	1-jul-2015	30-jun-2018
Woondiensten	2-jan-2014	31-dec-2016
Architectenbureaus	1-mar-2015	28-feb-2017
Uitzendkrachten ABU	5-nov-2012	5-nov-2017
Uitzendkrachten NBBU	1-jun-2014	31-may-2019
Reisbranche	1-nov-2015	31-oct-2016
ANWB	1-apr-2015	31-mar-2016
Beveiliging, Particuliere	1-oct-2014	30-sep-2016
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-jan-2014	31-dec-2016
Hoveniers	1-jan-2014	30-jun-2016
FLORA Holland	1-jul-2015	30-jun-2017
Overige dienstverlening		
Gemeente-ambtenaren	1-jan-2016	30-apr-2017
Provincies	1-jun-2012	31-dec-2015
Rijkspersoneel	1-sep-2015	31-dec-2016
Defensie	1-jan-2015	31-dec-2016
Politie	1-jan-2015	31-dec-2017
Sociale verzekeringsbank	1-jul-2014	31-dec-2016
UWV werkbedrijf	1-feb-2014	31-jul-2016
Primair onderwijs	1-jul-2016	30-sep-2017
BVE	1-jul-2016	30-sep-2017
Voortgezet onderwijs	1-jul-2016	30-sep-2017
Ons middelbaar onderwijs	1-aug-2014	31-jul-2015
Hoger beroepsonderwijs	1-apr-2016	31-mar-2017
Nederlandse universiteiten	1-jan-2015	31-may-2016
Ziekenhuizen	1-mar-2014	31-dec-2016
UMC's	1-apr-2015	31-dec-2017
Huisartsenzorg	1-mar-2015	28-feb-2017
Geestelijke gezondheidszorg	1-jul-2015	28-feb-2017
Sanquin	1-mar-2014	31-dec-2016

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
VVT	1-sep-2014	31-mar-2016
Fokus	1-jan-2015	31-dec-2016
Gehandicaptenzorg	1-jan-2016	31-dec-2016
Jeugdzorg	1-may-2015	31-dec-2016
Welzijn	1-apr-2016	31-mar-2017
Kinderopvang	1-jan-2016	31-dec-2017
Bibliotheken, Openbare	15-jun-2015	30-jun-2019
Textielverzorging	1-jul-2015	31-dec-2017

BIJLAGE II RESULTATEN HOOFDSTUK 2 NAAR ECONOMISCHE SECTOR

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

Tabel II.1 Cao's met minstens één afspraak een doelstelling op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	58
industrie	8	53	45
bouwnijverheid	3	84	98
handel en horeca	16	84	94
vervoer en communicatie	10	77	57
zakelijke dienstverlening	9	50	16
overige dienstverlening	18	69	56
totaal	66	67	60

Tabel II.2 Cao's met minstens één afspraak over voorlichting (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	60	51
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	10	53	80
vervoer en communicatie	6	46	34
zakelijke dienstverlening	11	61	76
overige dienstverlening	13	50	52
totaal	55	56	63

Tabel II.3 Cao's met minstens één afspraak over scholing (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	5	33	13
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	11	58	86
vervoer en communicatie	5	39	33
zakelijke dienstverlening	5	28	35
overige dienstverlening	8	31	48
totaal	39	40	50

Tabel II.4 Cao's met minstens één afspraak over een brancheloket/coördinatiepunt (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	2	13	6
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	6	32	18
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	4	22	32
overige dienstverlening	6	23	16
totaal	23	24	20

Tabel II.5 Cao's met minstens één afspraak over een studie/onderzoek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	2	13	8
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	6	32	13
vervoer en communicatie	6	46	75
zakelijke dienstverlening	1	11	10
overige dienstverlening	4	15	10
totaal	25	26	18

Tabel II.6 Cao's met minstens één afspraak over deskundige bijstand op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	7	47	41
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	15	79	68
vervoer en communicatie	5	39	35
zakelijke dienstverlening	9	50	28
overige dienstverlening	19	73	74
totaal	61	62	63

Tabel II.7 Cao's met minstens één afspraak waarin een arbodienst één van de vier wettelijke taken verricht (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	40	40
bouwnijverheid	3	75	99
handel en horeca	11	60	61
vervoer en communicatie	5	21	16
zakelijke dienstverlening	7	39	14
overige dienstverlening	15	39	24
totaal	50	51	47

Tabel II.8 Cao's met minstens één afspraak over een maatwerkregeling (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	27	11
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	6	32	46
vervoer en communicatie	1	8	13
zakelijke dienstverlening	2	11	4
overige dienstverlening	7	27	30
totaal	24	25	29

Tabel II.9 Cao's met minstens één afspraak over een preventiemedewerker (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	23
industrie	3	20	9
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	4	21	37
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	1	6	2
overige dienstverlening	7	27	35
totaal	17	17	27

Tabel II.10 Cao's met minstens één afspraak over een sociaal fonds op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	7	47	47
bouwnijverheid	2	50	93
handel en horeca	7	37	23
vervoer en communicatie	1	8	13
zakelijke dienstverlening	3	17	9
overige dienstverlening	3	12	30
totaal	26	27	32

BIJLAGE III RESULTATEN HOOFDSTUK 3 NAAR ECONOMISCHE SECTOR

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

Tabel III.1 Cao's met minstens één afspraak over een bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	13	87	92
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	17	90	94
vervoer en communicatie	13	100	100
zakelijke dienstverlening	11	61	28
overige dienstverlening	23	89	99
totaal	83	85	89

Tabel III.2 Cao's met minstens één afspraak over een PAGO (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	40	17
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	4	21	7
vervoer en communicatie	6	46	69
zakelijke dienstverlening	5	28	12
overige dienstverlening	11	42	31
totaal	37	38	26

Tabel III.3 Cao's met minstens één afspraak over fysieke belasting (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	58
industrie	7	45	63
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	8	42	49
vervoer en communicatie	4	31	24
zakelijke dienstverlening	11	61	56
overige dienstverlening	10	39	59
totaal	45	46	57

Tabel III.4 Cao's met minstens één afspraak over fysische factoren (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	77
industrie	6	40	60
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	6	37	71
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	3	17	31
overige dienstverlening	5	19	32
totaal	26	27	47

Tabel III.5 Cao's met minstens één afspraak over veiligheid / gevaarlijk werk (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	53	49
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	14	74	90
vervoer en communicatie	8	62	50
zakelijke dienstverlening	9	50	75
overige dienstverlening	13	50	60
totaal	58	59	69

Tabel III.6 Cao's met minstens één afspraak over (bescherming tegen) gevaarlijke stoffen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	53	72
bouwnijverheid	2	50	93
handel en horeca	4	21	41
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	4	22	36
overige dienstverlening	5	19	34
totaal	27	28	43

Tabel III.7 Cao's met minstens één afspraak over financiële compensatie voor bepaalde werkzaamheden (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	5	33	33
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	6	32	33
vervoer en communicatie	3	23	50
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	1	4	4
totaal	17	17	18

Tabel III.8 Cao's met minstens één afspraak over (bescherming tegen biologische agentia (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	0	0	0
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	3	16	33
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	2	11	25
overige dienstverlening	15	58	70
totaal	23	23	42

Tabel III.9 Cao's met minstens één afspraak over maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	5	33	32
bouwnijverheid	1	25	2
handel en horeca	14	74	85
vervoer en communicatie	7	54	36
zakelijke dienstverlening	17	94	99
overige dienstverlening	20	77	83
totaal	67	68	72

Tabel III.10 Cao's met minstens één afspraak over maatregelen tegen werkdruk of werkstress (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	23
industrie	6	40	9
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	7	37	47
vervoer en communicatie	5	39	32
zakelijke dienstverlening	13	72	34
overige dienstverlening	19	73	82
totaal	53	54	56

Tabel III.11 Cao's met minstens één afspraak over gezondheidsbevordering op de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	27	10
bouwnijverheid	2	50	47
handel en horeca	7	37	47
vervoer en communicatie	8	62	80
zakelijke dienstverlening	11	61	34
overige dienstverlening	11	42	45
totaal	46	47	43

Tabel III.12 Cao's met minstens één afspraak over (integraal) gezondheidsmanagement (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	0	0	0
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	2	11	10
vervoer en communicatie	2	15	3
zakelijke dienstverlening	4	22	5
overige dienstverlening	3	12	5
totaal	12	12	8

Tabel III.13 Cao's met minstens één afspraak over arbeidsrisico's verbonden aan werken met ouderen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	0	0	0
bouwnijverheid	1	25	2
handel en horeca	2	11	10
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	1	6	5
overige dienstverlening	2	8	12
totaal	7	7	8

Tabel III.14 Cao's met minstens één afspraak over arbeidsrisico's verbonden aan werken met jongeren (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	65
industrie	1	7	2
bouwnijverheid	1	33	47
handel en horeca	2	11	10
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	2	11	10
overige dienstverlening	2	8	9
totaal	10	10	11

Tabel III.15 Cao's met minstens één afspraak over (het onderzoeken van) de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	2	13	4
bouwnijverheid	1	25	5
handel en horeca	1	5	2
vervoer en communicatie	3	23	54
zakelijke dienstverlening	6	33	21
overige dienstverlening	8	31	27
totaal	24	25	20

Tabel III.16 Cao's met minstens één afspraak waarin verwezen wordt naar een RI&E (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	40	19
bouwnijverheid	2	50	50
handel en horeca	14	74	80
vervoer en communicatie	5	39	32
zakelijke dienstverlening	9	50	50
overige dienstverlening	14	54	69
totaal	53	54	61

Tabel III.17 Cao's met minstens één afspraak over de aanpak van arbeidsrisico's in de RI&E (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	3	20	13
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	4	21	17
vervoer en communicatie	2	15	15
zakelijke dienstverlening	6	33	38
overige dienstverlening	10	39	51
totaal	25	26	32

Tabel III.18 Cao's met minstens één afspraak waarin verwezen wordt naar een PvA (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	58
industrie	3	20	29
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	4	21	35
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	1	6	23
overige dienstverlening	8	31	34
totaal	20	20	32

Tabel III.19 Cao's met minstens één afspraak over de aanpak van arbeidsrisico's in het PvA (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	2	13	27
bouwnijverheid	1	25	45
handel en horeca	1	5	1
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	4	15	20
totaal	9	9	15

Tabel III.20 Cao's met minstens één afspraak die verwijst naar een arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	3	20	9
bouwnijverheid	1	25	5
handel en horeca	8	42	51
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	6	23	18
overige dienstverlening	13	50	62
totaal	35	36	42

BIJLAGE IV AFSPRAKEN DOOR BRANCHES OVER RI&E

Apotheken Arbeidsomstandigheden	De werkgever maakt ten behoeve van de door haar op grond van de Arbowet uit te voeren RI&E gebruik van het standaardmodel RI&E versie 5.0 of 5.1 (of een recentere versie) dat voor de branche van openbare apotheken is ontwikkeld. Het standaardmodel RI&E is gratis te downloaden via www.sbaweb.nl zoekterm RIE danwel via de site www.rie-apotheken.nl . Via de sites kan een registratiecode aangevraagd worden waarmee ingelogd kan worden en gebruik kan worden gemaakt van de RI&E. De werkgever kan dispensatie van toepassing van het standaardmodel RI&E aanvragen bij de Commissie van Interpretatie zoals genoemd in artikel 31.
Architectenbureaus	Werkgever en werknemers kunnen bij het opzetten van preventie- en verzuimbeleid gebruik maken van de branche risico-inventarisatie, de RI&E Architecten en de Arbocatalogus Architecten. Beide zijn door cao-partijen goedgekeurd.
Bibliotheken, Openbare	1 Er is een geactualiseerde en door sociale partners erkende digitale branche RI&E Openbare Bibliotheken. 2 Indien een instelling met minder dan 26 werknemers de branche RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
Beveiliging, Particuliere	De werkgever voert als gevolg van de Arbo-wet in zijn onderneming een risicoinventarisatie en evaluatie uit (RI&E). De werkgever kan gebruik maken van de door partijen ontwikkelde branchespecifieke RI&E waarvoor het Arboplatform erkenning heeft verleend. De RI&E is te downloaden op de website van het Servicecentrum Particuliere Beveiliging: www.beveiligingsbranche.nl/werken
Bouwnijverheid	Werkgevers die voor minder dan 40 uur per week werk laten verrichten hoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet te laten toetsen. Dit geldt ook voor werkgevers die minder dan 26 werknemers in dienst hebben. Voorwaarde is dan wel, dat voor de risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik is gemaakt van de RI&E MKB, de ABRIEBouw, de Arbocheck B&U of GWW of een ander model dat door partijen bij deze cao is goedgekeurd en geregistreerd bij www.rie.nl .
Fashion, Sport & Lifestyle	Er is een RI&E voor de branche. Werkgevers die deze erkende branche-RI&E hanteren en door de wetgever in staat worden gesteld om te volstaan met een lichtere, dan wel geen toets, hoeven de RI&E niet verplicht te laten toetsen (zie hiervoor ook www.rie.nl en www.arboportaal.nl).
Gehandicaptenzorg	De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventiebeleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose-instrumenten naar voren komen.
Glastuinbouw	Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de glastuinbouw. De meest recente branche RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te

	<p>downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke RI&E is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.</p> <p>Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in het Arbobesluit artikel 2, lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.</p> <p>Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van Stigas of een gecertificeerde arbodienst, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1 sub a. van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.</p> <p>Sociale partners hechten aan goede arbeidsomstandigheden. Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een arbocatalogus opgesteld die inmiddels is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf.</p>
Grafimedia	<p>Er is een geactualiseerde en erkende digitale branche Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) beschikbaar waarmee bedrijven risico's op gebied van arbeidsomstandigheden, welzijn en gezondheid van medewerkers in kaart brengen en in een plan van aanpak vastleggen welke maatregelen worden genomen in dat kader. Hiermee wordt invulling gegeven aan de verplichting uit de arbeidsomstandighedenwet. Bedrijven met minder dan 26 werknemers kunnen de branche RI&E geheel zelfstandig uitvoeren zonder dat een gecertificeerd arbodeskundige nodig is. Bedrijven met 26 of meer werknemers kunnen de branche RI&E zelfstandig uitvoeren waarbij een lichte toets door een gecertificeerd arbodeskundige mogelijk is. Dit onder voorwaarde dat de bij de uitvoering van de RI&E betrokken preventiemedewerker de branche opleiding heeft voltooid.</p>
Horeca- en aanverwant bedrijf	<p>1 Zijn er meer dan 25 werknemers in dienst, dan wijst je werkgever een werknemer aan als preventiemedewerker.</p> <p>a. Deze werknemer verleent medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E), waar mogelijk met gebruik van de erkende horecabranche-RI&E.</p> <p>b. Ook werkt hij mee aan de uitvoering en handhaving van beschermende maatregelen en adviseert hij daarover, in samenspraak met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of werknemers en bedrijfsleiding</p>

	<p>2 Zijn er 25 of minder werknemers in dienst, dan kan je werkgever eventueel zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren.</p>
Hoveniers (arbocatalogus)	<p>Hbo-specifieke Branche RI&E Een breed samengestelde expertgroep vanuit hogescholen en vertegenwoordigers van vakbonden heeft zich in de afgelopen maanden gebogen over het vraagstuk van de branche RI&E voor het hbo. Zo'n digitaal instrument geeft hogescholen de gelegenheid om - zonder inschakeling van derden - een wettelijk voorgeschreven RI&E-rapport en bijbehorend plan van aanpak op te stellen. In dit kader is een programma van eisen opgesteld en zijn diverse aanbieders uitgenodigd. Op basis hiervan is, in nauw contact met de expertgroep, gestart met het ontwikkelen en digitaliseren van een hbo-specifieke branche RI&E. De verwachting is dat dit instrument per 2017 beschikbaar zal zijn.</p>
Hoveniers	<p>Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Hoveniers. De meest recente branche RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke RI&E is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.</p> <p>Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in het Arbobesluit artikel 2, lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.</p> <p>Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van Stigas of een gecertificeerde arbodienst, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.</p> <p>Sociale partners hechten aan goede arbeidsomstandigheden. Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een arbocatalogus opgesteld die inmiddels is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf. De arbocatalogus is gepubliceerd op de website www.groenearbo.nl.</p>
Huisartsenzorg	<p>Ter voldoening aan het bepaalde in de artikelen 5, 8, 9 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet stelt de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie op. Dit is een document waarin de gezondheids- en veiligheidsrisico's binnen de organisatie van de werkgever zijn vermeld evenals een plan voor het oplossen c.q. beheersen</p>

	<p>daarvan.</p> <p>Sociale partners in de CAO Huisartsenzorg beschikken over een geactualiseerde en erkende digitale branche risico-inventarisatie en -evaluatie, de RI&E CAO Huisartsenzorg genaamd.</p>
Kinderopvang	<p>Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige indien zij voor het opstellen van hun RI&E gebruik maken van het Risico-inventarisatie en -evaluatie instrument Kinderopvang: de Risico-monitor, te vinden op www.fcb.nl.</p>
Jeugdzorg (arbocatalogus)	<p>Het is wettelijk verplicht een actuele risico-inventarisatie op het gebied van arbeidsomstandigheden te hebben. De Risicomonitor ondersteunt bij deze verplichting. Je hebt hiermee alle risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden op een rij.</p>
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	<p>Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland) en is te downloaden via www.stigas.nl.</p>
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	<p>Werkgevers in de Meubelindustrie kunnen gebruik maken van een branche erkende Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de meubelindustrie.</p>
Mode-, Interieur-, tapijt- en Textielindustrie	<p>...Voorts legt de werkgever de branche-RIE ter toetsing voor aan één van de gecertificeerde kerndeskundigen (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- & organisatiedeskundige) via MODINT Arbo. Ook adviseert deze deskundige over het plan van aanpak. Voor ondernemingen met 10 medewerkers of minder vervalt deze toetsing bij gebruik van de ontwikkelde branche-RIE.</p>
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf	<p>Caopartijen hebben een branche Risico Inventarisatie- en Evaluatie en een arbocatalogus ontwikkeld.</p>
Open Teelten	<p>Lid 1 Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor alle sectoren binnen de sector Open Teelten. Informatie over de branche RI&E wordt verstrekt door STIGAS (www.stigas.nl).</p> <p>Lid 2 Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branche specifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het Arbo besluit Artikel 2 lid 14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.</p> <p>Lid 3 Als een bedrijf deskundige hulp inkoop bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een R&E overeenkomstig Artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.</p> <p>Lid 4 De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan één - of meer gecertificeerde kerndeskundige(n) bij het betreffende branche pakket.</p> <p>Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of</p>

	<p>arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.</p> <p>Op grond van de Arbo omstandighedenwet Artikel 14 lid 12 kan deze toetsing vervallen als een werkgever:</p> <p>a. Werknemers ten hoogste 40 uur per week laat werken of;</p> <p>b. In de regel 25 medewerkers of minder heeft en gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie.</p> <p>Lid 5 Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden. Op www.agroarbo.nl vindt u de arbocatalogi.</p>
Openbaar vervoer	<p>Kenniscentrum Veilig en Gezond Werk.</p> <p>A. Cao-partijen richten, ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer, een kenniscentrum op dat gekoppeld is aan het OSV-fonds. Nagegaan wordt of aansluiting bij -resp. nauwe samenwerking met een ander kenniscentrum inhoudelijk en / of kostenmatig voordelen biedt.</p> <p>B. Het kenniscentrum 'Veilig en gezond openbaar vervoer' ontwikkelt en borgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de specifieke sectorkennis die noodzakelijk is om werknemers in staat te stellen hun werkzaamheden gezond en veilig te verrichten, bv. ergonomie van de buscabine en de chauffeursstoel, protocollen voor sociale veiligheid, etc. - de kennis, informatie en instrumenten die noodzakelijk zijn om de bedrijven in de sector in staat te stellen ook beleidsmatig hun verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werk te nemen, bv. d.m.v. een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie en / of een arbocatalogus - de sectorbrede gegevensverzamelingen die partijen in staat stellen de uitvoering van afspraken en de behaalde resultaten (effectiviteit) te monitoren. <p>C. Het bestuur van het kenniscentrum zal paritair zijn. De grootte van het bestuur zal nader door partijen worden vastgesteld.</p> <p>D. Het kenniscentrum zal worden toegerust met een werkorganisatie, waarin de noodzakelijke expertise om de taakstelling te realiseren zal worden aangetrokken, inclusief een adequaat management.</p> <p>E. Het kenniscentrum zal worden gefinancierd door middel van een bijdrage vanuit het OSV-fonds; daartoe legt het kenniscentrum jaarlijks tijdig een begroting ter goedkeuring voor aan het bestuur van dit fonds.</p>
Recreatie	<p>Branche specifieke RI&E</p> <p>De werkgever voert als gevolg van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E) uit. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van een door de partijen ontwikkelde branchespecifieke RI&E, waarvoor het steunpunt RI&E erkenning heeft verleend. Voor bedrijven</p>

	<p>met gemiddeld maximaal 25 werknemers of minder kan worden volstaan met een zogenaamde 'lichte toets'. De werkgever wordt dringend aanbevolen op basis van deze RI&E een plan van aanpak op te stellen. De RI&E staat vermeld in de digitale arbocatalogus op de website www.kikk-recreatie.nl.</p>
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf	<p>ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte Risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) kunnen werkgevers gebruik maken van een voor de bedrijfstak ontwikkelde Branche RI&E. 2. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers de samenwerkingsafspraken ten aanzien van het arbobeleid en de maatregelen ter voorkoming van risico's op de bouwplaats, bij voorkeur schriftelijk vast te leggen in een Veiligheids- en Gezondheidsplan. Deze verplichting geldt voor ieder werk, onafhankelijk van de grootte en/of risico's.
Schoonmaak-en Glazenwassersbedrijf	<ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever moet in een RI&E vast te leggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt en - in het plan van aanpak dat deel uitmaakt van de RI&E - welke maatregelen zullen worden genomen in verband met deze risico's. 2. Er is een branchespecifieke digitale RI&E ontwikkeld en aan de branche ter beschikking gesteld. 3. Voor het werken op hoogte is een aparte module glas- en gevelreiniging beschikbaar via onder andere de branchespecifieke RI&E. <p>Toelichting: De digitale branche RI&E is toegankelijk via www.rieschoonmaak.nl</p>
Slagersbedrijf	<p>Branche-RI&E</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een actuele en door hen erkende branche risicoinventarisatie en -evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten. 2. De branche-RI&E Slagersbedrijf is gratis te downloaden op www.saszorgportaal.nl en www.rie.nl. 3. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig. 4. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
Tankstations en Wasbedrijven	<p>Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing. Cao partijen hebben een branche risico inventarisatie- en evaluatie (RI&E) en een arbocatalogus ontwikkeld.</p>
Technische groothandel	<p>CAO-partijen ontplooiën in ieder geval de volgende activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de Branche-RI&E voor de Technische Groothandel; - het ARBO-ambassadeursproject in de Technische

	<p>Groothandel;</p> <ul style="list-style-type: none"> - de ontwikkeling van een Arbocatalogus voor de Technische Groothandel; het houden van regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor werknemers en werkgevers; - het verzorgen van de opleiding Preventiemedewerker Technische Groothandel ; - het jaarlijks organiseren van de Preventiedag Technische Groothandel; - de arbohelpdesk; - de verzuimbenchmark voor de Technische Groothandel.
Textielverzorging	<p>Er zijn voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor de Textielreinigingsbedrijven specifieke arbocatalogi en Risico-inventarisatie & -evaluaties (RI&E). Deze sectorspecifieke producten staan op de website van Raltex (www.raltex.nl).</p> <p>De huidige arbocatalogi en branchespecifieke RI&E's zullen in opdracht van CAO-partijen worden geactualiseerd. De geactualiseerde RI&E zal met een publiciteitscampagne bij werkgevers en werknemers worden geïntroduceerd. Tegelijkertijd zal de campagne gericht zijn op het intensiveren van de aandacht van zowel werkgever als werknemer op goede arbeidsomstandigheden. De besluitvorming hieromtrent zal binnen Raltex plaatsvinden.</p>
Timmerindustrie	<p>Een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is wettelijk verplicht; hiermee wordt de basis van een goed arbobeleid gevormd doordat inzicht in risico's en maatregelen wordt geboden. In de timmersector is een erkende branche RI&E beschikbaar waarmee bedrijven zelf hun RI&E kunnen maken (www.humatix.nl/rie/start/timmerindustrie)</p>
Vleessector	<p>In de Vleessector is door sociale partners een Arbocatalogus afgesproken over arbeidsomstandigheden in de brede zin en de onderwerpen Machineveiligheid, Mesveiligheid, en RSI en werkdruk in het bijzonder. De onderwerpen zijn uitgewerkt in richtlijnen en de arbeidsomstandigheden in brede zin zijn uitgewerkt in goede praktijken.</p> <p>De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en is terug te vinden op www.arbocatalogus-vlees.nl.</p> <p>Er is een branche RIE ontwikkeld, welke eveneens terug te vinden is op www.arbocatalogus-vlees.nl. Sociale partners hebben overleg over mogelijke verbreding van de afspraken onderwerpen.</p>
Welzijn	<p>Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, die voor het opstellen van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de Risico-monitor: de digitale Branche RI&E Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of voor peuterspeelzalen de (digitale) Branche RI&E Kinderopvang (beide te vinden op https://risico-monitor.nl) hoeven deze RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige.</p>

BIJLAGE V RESULTATEN HOOFDSTUK 4 NAAR ECONOMISCHE SECTOR

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

Tabel IV.1 Cao's met minstens één afspraak over ziekteverzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	13	87	92
bouwnijverheid	4	100	100
handel en horeca	18	95	99
vervoer en communicatie	11	85	53
zakelijke dienstverlening	17	94	77
overige dienstverlening	23	89	97
totaal	89	91	92