

**Het tegengaan van ziekteverzuim en instroom  
in de WAO via het CAO-beleid**

**Nota naar aanleiding van de adviesaanvraag van  
de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
d.d. 21 december 2001**

**20 februari 2004**

**Colofon**

Uitgave:  
Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG  
tel.: 070 - 3 499 577  
fax: 070 - 3 499 796  
e-mail: [stvda.info@ser.nl](mailto:stvda.info@ser.nl)  
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2004, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

## INHOUDSOPGAVE

### Vooraf

1.	Inleiding	7
2.	Preventie en begeleiding van ziekteverzuim	8
3.	Externe factoren die van invloed zijn op de effectiviteit van preventie en reïntegratie	9
4.	CAO-bepalingen ter beperking van de instroom in de WAO	10
5.	Initiatieven en activiteiten ter beperking van ziekteverzuim en instroom in de WAO	12
6.	Instroom van vrouwen in de WAO	17
7.	Tot slot	20
Bijlage 1.	Adviesaanvraag van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 21 december 2001 inzake het tegengaan van ziekteverzuim en WAO-instroom door middel van CAO's.	
Bijlage 2.	Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers van 22 maart 2002.	
Bijlage 3.	Aanvullende adviesaanvraag van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 augustus 2003.	
Bijlage 4.	Gemeenschappelijke verklaring van 3 december 1998 van Kabinet en Stichting van de Arbeid over Arboconvenanten.	
Bijlage 5.	Overzicht van bedrijfstakken met een Arboconvenant resp. met een intentieverklaring om tot een convenant te komen.	
Bijlage 6.	Samenvatting van de Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen.	
Bijlage 7.	Arboconvenanten, CAO's en algemeen verbindend verklaren (AVV) : een handleiding voor convenant-partijen en/of CAO-partijen	
Bijlage 8.	Verslag van de 2 <sup>e</sup> Invitational Conference Sociale Zekerheid en Zorg op 15 december 2003.	



## Het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO via het CAO-beleid

### Nota naar aanleiding van de adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 21 december 2001

---

#### Vooraf

De (toenmalige) minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 21 december 2001 <sup>1</sup> de Stichting gevraagd hem advies uit te brengen over :

- a) de wijze waarop instrumenten in de CAO's zouden kunnen bijdragen aan een beperking van het ziekteverzuim en de instroom in de WAO en
- b) de effectiviteit van de reeds bestaande afspraken op dit terrein in de CAO's.'

De Stichting heeft de minister bij brief d.d. 28 februari 2002 laten weten niet aan zijn verzoek te kunnen voldoen om het advies voor 1 maart 2002 uit te brengen in verband met de op dat moment lopende intensieve besprekingen ten behoeve van de voorbereiding van het SER-advies over de WAO.

Dit SER-advies werd op 22 maart 2002 vastgesteld <sup>2</sup> en bevatte een onderling samenhangend geheel van voorstellen tot structurele aanpassing resp. omvorming van de WAO.

Dit SER-advies werd materieel ondersteund door een in de Stichting van de Arbeid tussen werkgevers en werknemers overeengekomen Verklaring, waarbij zij er vanuit zijn gegaan dat het kabinet de hoofdlijnen van dat advies zou overnemen. Deze Verklaring is op 22 maart 2002 formeel ondertekend door de voorzitters van de in de Stichting vertegenwoordigde centrale organisaties. <sup>3</sup>

Als gevolg van de kabinetswisseling medio 2002 heeft de Stichting gemeend de aangekondigde hoofdlijnen voor een nieuw WAO-stelsel, te baseren op genoemd SER-advies, af te moeten wachten alvorens een advies terzake aan de minister uit te brengen. Het vaststellen van die hoofdlijnen door het kabinet heeft vervolgens echter vertraging opgelopen als gevolg van het demissionair worden van het kabinet in oktober 2002.

Pas in het kader van de nieuwe kabinetsformatie die in mei 2003 zijn beslag kreeg, heeft het kabinet zich gezet aan het formuleren van bedoelde hoofdlijnen in het regeerakkoord. Deze weken evenwel op belangrijke onderdelen af van de lijnen zoals in het SER-advies uiteengezet.

Over deze beleidsvoornemens van het kabinet met betrekking tot de WAO maar ook over voornemens op andere belangrijke sociaal-economische onderwerpen, heeft vervolgens intensief overleg plaatsgevonden tussen sociale partners en het kabinet.

---

<sup>1</sup> Deze brief is bijgevoegd als Bijlage 1.

<sup>2</sup> SER-advies **Werken aan arbeidsgeschiktheid**, Publicatienr. 02/05.

<sup>3</sup> Deze Verklaring is opgenomen als Bijlage 2.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot het (deels) aanpassen en/of uitstellen van een aantal kabinetsvoorstellen en het op onderdelen van het WAO-stelsel opnieuw aanvragen van adviezen van de SER <sup>4</sup>, een en ander in samenhang met de door sociale partners uitgesproken bereidheid om tot loonmatiging te komen.

Deze gang van zaken heeft er mede toe geleid dat de Stichting thans in staat is het onderhavige advies uit te brengen.

Ten slotte zij nog opgemerkt dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij brief d.d. 12 augustus 2003 de Stichting een aanvullende adviesaanvraag heeft doen toekomen om bij de advisering ook aandacht te schenken aan mogelijke instrumenten in CAO's waarmee de WAO-instroom van in het bijzonder vrouwen kan worden beheerst resp. hun uitstroom kan worden gestimuleerd. <sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Dit advies is door de SER op 20 februari 2004 vastgesteld.

<sup>5</sup> Deze adviesaanvraag is opgenomen als Bijlage 3.

## 1. Inleiding

Allereerst wil de Stichting opmerken dat in het proces van voorkomen van ziekteverzuim en instroom in de WAO resp. van een spoedige reïntegratie in geval van arbeidsongeschiktheid, er nadrukkelijk sprake is van onderscheiden verantwoordelijkheden. Die verantwoordelijkheden gelden de werkgever / onderneming, de individuele werknemer, het bedrijfsleven en de overheid.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever / onderneming het eigen sociaal beleid waaronder het arbo-beleid, in overleg met werknemers zodanig in te richten dat tijdig signalen kunnen worden opgemerkt die wijzen op mogelijk toekomstig (ziekte)verzuim en de daaraan ten grondslag liggende factoren helder te krijgen teneinde de mogelijkheid te hebben deze ook tijdig te elimineren.

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om ziekmelding te plegen op verantwoorde wijze en in geëigende omstandigheden, d.w.z. ziekmelding niet te gebruiken als een middel om te verzuimen vanwege omstandigheden op het werk die hun oorzaak vinden in geheel andere dan medische factoren.

Het is voorts de verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer om, indien ziekteverzuim zich voordoet, waar mogelijk snel vorm te geven aan en ook mee te werken aan reïntegratie in het arbeidsproces.

Belangrijk aangrijpingspunt om ziekteverzuim te voorkomen is naar het oordeel van de Stichting het voeren van een preventiebeleid. Preventiebeleid heeft in deze benadering een groot aantal aspecten en vormt een integraal onderdeel van het sociaal beleid.

Dat beleid moet handen en voeten krijgen op ondernemingsniveau maar kan, waar mogelijk en nuttig, ondersteund en aangestuurd worden vanuit het meso-niveau resp. macro-niveau. Hier is derhalve de verantwoordelijkheid van sociale partners aan de orde, zowel op bedrijfstak- als ook op centraal niveau.

Het bedrijfsleven kan zijn verantwoordelijkheid inhoud geven zowel via de CAO als ook via andere wegen. Enkele daarvan zoals die hierna ook aan de orde komen zijn:

- \* het ontwikkelen van gezondheidsmanagement in de onderneming;
- \* de ontwikkeling van een arbo-beleid (onder meer via bedrijfstak- en sectorconvenanten met de overheid);
- \* het terugdringen van psychische arbeidsongeschiktheid ;
- \* het terugdringen van werkdruk en stress.

Overigens kent preventiebeleid ook zijn beperkingen, al was het slechts omdat niet alles voorzienbaar en/of beïnvloedbaar is. Immers, ook factoren die buiten de invloed van het bedrijf liggen, kunnen daarbij een rol spelen.

Voorwaarde voor het welslagen van een preventiebeleid is onder meer dat zo'n beleid vorm gegeven kan worden in de context van een adequaat stelsel dat (financiële) prikkels bevat naar zowel de werknemer als de werkgever om tot een minimalisering

van het ziekteverzuim te komen: kortom, een stelsel zoals dat is bepleit in eerdergenoemd SER-advies: Werken aan arbeidsgeschiktheid.

Essentiële voorwaarde is eveneens de rol van de UWV en het CWI met betrekking tot de tijdige uitvoering van regelgeving alsmede het toezicht op de handhaving van regelgeving door de desbetreffende instanties waaronder de Arbeidsinspectie. Dat dient helder en effectief te zijn en geen onbedoelde gedragsreacties op te roepen. De zorg daarvoor behoort tot de specifieke verantwoordelijkheid van de overheid.

Het bovenstaande overziende is de Stichting van oordeel dat het er niet in de eerste plaats om gaat nieuwe instrumenten aan te dragen maar veeleer om tot feitelijke vormgeving, uitvoering en stroomlijning van het beleid te komen.

Afspraken in bedrijfstak-CAO's kunnen, zoals gezegd, ondersteunend werken en een kader vormen waarbinnen op ondernemingsniveau een verdere concretisering en uitwerking plaats kan vinden. Zij kunnen voorts de basis vormen voor verder te ontwikkelen activiteiten binnen de bedrijfstak of branche.

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid achten een effectief preventiebeleid een van de belangrijkste instrumenten die op ondernemingsniveau en ondersteund vanuit het CAO-beleid kunnen worden gehanteerd om tot een verdere beperking van de structurele instroom in de WAO te komen. Op dit thema zal dan ook in het navolgende met name worden ingegaan.

Afgesloten wordt met een kort overzicht van eerdere en nog lopende initiatieven en activiteiten ter beperking van ziekteverzuim en instroom in de WAO.

## **2. Preventie en begeleiding van ziekteverzuim**

Werkgevers en werknemers in de Stichting onderkennen het belang van preventie en een adequate begeleiding van ziekteverzuim voor het succesvol terugdringen van de instroom in de WAO. Zij achten het dan ook gewenst om in het decentrale overleg tussen werkgevers en werknemers op de verschillende niveaus aanvullende initiatieven te nemen en voorzieningen te treffen met het oog op preventie van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid en met het oog op reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen als gevolg van gezondheidsbelemmeringen.

Die opvatting baseren zij mede op een van de conclusies uit een medio 2000 uitgebrachte nota van de Stichting naar de samenstelling van het WAO-bestand en de mogelijke inzetbaarheid van arbeidsongeschikte personen.<sup>6</sup>

Die conclusie luidde dat de mogelijkheden tot reïntegratie van het huidige bestand WAO-ers beperkt zijn.

Beperking van het toekomstige aantal WAO-ers zal derhalve zeker ook moeten plaatsvinden door verdere beperking van de instroom c.q. het voorkomen van uitval door ziekte via preventie resp. door een snelle reïntegratie bij ziekte.

---

<sup>6</sup> Stichting van de Arbeid, **Verkennde analyse naar de samenstelling van het bestand arbeidsongeschikte personen in het kader van de WAO, hun feitelijke werkzaamheid en potentiële inzetbaarheid op de arbeidsmarkt**, 17 juli 2000, Publicatienr. 7/00.



Ook het SER-advies van 22 maart 2002 hecht grote waarde aan onder meer preventie en adequate begeleiding van ziekteverzuim als instrumenten om de instroom in de WAO af te remmen. Het kent daarbij nadrukkelijk een grote(re) verantwoordelijkheid toe aan werkgevers en werknemers zelf, individueel en collectief. Die verantwoordelijkheid komt mede tot uiting in het pakket van concrete voorstellen tot hervorming van de WAO zoals bepleit in genoemd SER-advies.

In de met dit SER-advies samenhangende Verklaring van de Stichting van de Arbeid d.d. 22 maart 2002 wordt hierop nader ingegaan.

De vormgeving en uitvoering van een preventiebeleid dient plaats te vinden op het niveau van de arbeidsorganisatie en ondersteund te worden door aanvullend beleid op meso- en macro-niveau.

De Stichting heeft in haar nota van oktober 1999 <sup>7</sup> in dat verband gepleit voor het bedrijfstakgewijze opzetten van voorlichtingscampagnes, het ontwikkelen van branchespecifieke arbo-instrumenten, waaronder arbo-convenanten. In aansluiting daarop zijn op macro-niveau instrumenten als (algemene) voorlichting, informatie en monitoring van belang.

Al met al bevatten het SER-advies alsmede de diverse aanbevelingen en nota's vanuit de Stichting de nodige aangrijpingspunten voor een adequate vormgeving van een preventiebeleid.

De Stichting wil in dat verband voorts wijzen op beleidsondersteunende instrumenten die zij eerder ten behoeve van een preventiebeleid op micro-niveau heeft ontwikkeld waaronder een brochure over het omgaan met en vooral voorkomen van werkdruk en stress alsmede op een in samenwerking met de Brancheorganisatie Arbo-diensten ontwikkelde brochure over gezondheidsbeleid in ondernemingen. <sup>8</sup>

### **3. Externe factoren die van invloed zijn op de effectiviteit van preventie en reïntegratie**

De effectiviteit van preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie wordt niet alleen bepaald door de CAO-afspraken en de wijze waarop deze op ondernemingsniveau geïmplementeerd worden. De effectiviteit wordt voor een belangrijk deel mede bepaald door de mate waarin het wettelijk kader voorwaardenscheppend en stimulerend werkt.

De Stichting wil in dit verband nadrukkelijk aandacht vragen voor het belang van een effectieve en doelmatige uitvoeringsstructuur.

Zo is de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) bedoeld om werkgever en werknemer sneller tot actie aan te zetten op het moment dat een werknemer ziek is, om uiteindelijk de toeloop naar de WAO te beperken. Daartoe zijn de rechten en plichten van werkgever en werknemer tijdens het eerste en inmiddels ook het tweede ziektejaar versterkt.

Hoewel er aanvankelijk sprake was van enige aanloopproblemen in de uitvoeringssfeer, kan thans geconstateerd worden dat de wet duidelijk zijn effecten begint te krijgen: de

---

<sup>7</sup> Stichting van de Arbeid, **Nota beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO**, oktober 1999 – publicatienr. 5/99.

<sup>8</sup> Zie hierna paragraaf 5.

instroom neemt af en de uitstroom stijgt. Er is inmiddels het nodige gebeurd met betrekking tot het inlopen van achterstanden in WAO-keuringen en herbeoordelingen. Wel bestaat nog enige zorg wat betreft het tijdig komen tot een deskundigen-oordeel. Het blijft dan ook wenselijk om de uitvoering regelmatig te monitoren op de effectiviteit ervan.

#### 4. CAO-bepalingen ter beperking van de instroom in de WAO

Het overgrote deel van de CAO's bevat thans bepalingen op het terrein van reïntegratie. Informatie hierover kan ontleend worden aan de Najaarsrapportage CAO-afspraken 2003 van de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Arbeidsinspectie heeft niet afzonderlijk onderzoek gedaan naar CAO-bepalingen op het gebied van preventie. In vrijwel alle CAO's komen evenwel bepalingen in enigerlei vorm voor terzake preventie.

Het onderzoek had betrekking op 125 CAO's, t.w. bedrijfstak-CAO's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en ondernemings-CAO's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. In onderstaande tabel is een vergelijking gemaakt met eenzelfde onderzoek uit 2002.

**Tabel 1 CAO's met afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in 2002 en 2003 naar economische sector**

Sector:	Aantal CAO's:		% werknemers onder de desbetreffende CAO's:	
	2002	2003	2002	2003
Landbouw	4	4	100%	100%
Industrie	24	23	85%	84%
Bouw	6	6	100%	100%
Handel / Horeca	22	26	76%	86%
Vervoer / communicatie	9	14	47%	91%
Zakelijke dienstverlening	11	15	38%	98%
Overige dienstverlening	18	19	70%	85%
<b>TOTAAL</b>	<b>94</b>	<b>107</b>	<b>75%</b>	<b>89%</b>

In 2003 is ten opzichte van 2002 derhalve een forse toename te constateren van het aantal CAO's met afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, t.w. van 94 naar 107. Parallel daarmee is sprake van een toename van het

aantal werknemers op wie dergelijke afspraken betrekking hebben, t.w. 89% in 2003 ten opzichte van 75% in 2002.

De Arbeidsinspectie heeft voorts onderscheid gemaakt naar diverse typen bepalingen, t.w.:

1. bepalingen terzake *aanpassingsbeleid*, d.w.z. bijvoorbeeld aanpassing van de werksituatie aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer (werkplek, werkorganisatie, takenpakket);
2. bepalingen terzake *reïntegratiebeleid*, d.w.z. afspraken om de werknemer binnen het bedrijf te kunnen behouden (omscholing, actief herplaatsingsbeleid e.d.);
3. bepalingen terzake *integratiebeleid*, d.w.z. het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (gelijke kansen bij aanstelling, aanbieden van deeltijdfuncties e.d.).

Tabel 2 geeft een beeld van de mate waarin dergelijke afspraken voorkomen in 2002 en 2003

**Tabel 2 Typen van CAO-bepalingen met betrekking tot (re-)integratie; 2002 en 2003**

Type afspraak:	Aantal CAO's:		% werknemers dat onder de desbetreffende CAO's valt:	
	2002	2003	2002	2003
Aanpassing	15 (13%)	18 (14%)	22%	23%
Reïntegratie	73 (58%)	97 (78%)	62%	80%
Integratie	63 (51%)	64 (51%)	56%	53%

Ook in dit opzicht is sprake van een toename van het aantal afspraken in CAO's. Het blijkt dat met name afspraken op het gebied van (re-)integratie zijn gemaakt.

Bij het beoordelen van CAO's op de aanwezigheid van bepalingen die gericht zijn op het tegengaan van ziekteverzuim resp. instroom in de WAO, dienen nadrukkelijk de volgende aspecten in het oog te worden gehouden:

1. er is met name de afgelopen jaren een reeks van wettelijke bepalingen tot stand gekomen die beogen het ziekteverzuim terug te dringen. Gewezen kan worden op de Arbo(dienst)-wetgeving<sup>9</sup> en recent op de Wet verbetering poortwachter. Deze wettelijke bepalingen leggen reeds de nodige verplichtingen op aan ondernemingen om een beleid op dat terrein te voeren / ontwikkelen. Het ligt voor de hand dat dergelijke wettelijke verplichtingen als zodanig niet (meer) in de CAO behoeven te worden opgenomen hetgeen impliceert dat het beleid van

<sup>9</sup> Zie ook het SER-advies van 20 februari 2004.

ondernemingen terzake meer omvat dan waartoe men op grond van de CAO-bepalingen (additioneel) verplicht is.

2. een beleid ter beperking van ziekteverzuim en WAO-instroom moet met name vorm en inhoud krijgen op ondernemings- / instellingsniveau. Dat betekent dan ook dat CAO-bepalingen in bedrijfstak- / sector-CAO's veelal in algemene termen zijn geformuleerd waaraan niet zonder meer conclusies kunnen worden verbonden wat betreft de feitelijke intensiteit waarmee het beleid op micro-niveau wordt gevoerd. Partijen, betrokken bij bedrijfstak-CAO's, kunnen een stimulerende en voorwaardenscheppende rol vervullen om tot een effectief beleid op micro-niveau te komen.  
In dat opzicht kent de CAO ook zijn beperkingen als instrument om tot concreet beleid te komen op micro-niveau, zeker wanneer het gaat om een beleidsterrein waar de noodzaak van 'maatwerk per onderneming' evident is.
3. vormgeving van het beleid in de onderneming zal in de meeste gevallen niet rechtstreeks plaatsvinden via of in de CAO maar veelal worden vastgelegd in afzonderlijke reglementen en/of protocollen. Ook in dat opzicht geldt dat aan de (inhoud van de) CAO in het algemeen nauwelijks conclusies kunnen worden verbonden wat betreft de feitelijke activiteiten van ondernemingen terzake preventie en (re-)integratie. Dat geldt niet alleen voor bedrijfstak-CAO's maar tevens voor ondernemings-CAO's.

## **5. Initiatieven en activiteiten ter beperking van ziekteverzuim en instroom in de WAO**

Zoals gezegd, zijn vanuit de Stichting zelf op het terrein van bestrijding van ziekteverzuim en instroom in de WAO de laatste jaren diverse initiatieven genomen alsmede suggesties en aanbevelingen voor beleid gedaan, gericht op zowel de overheid als op CAO-partijen en afzonderlijke ondernemingen. Dit is onder meer gebeurd in de reeds eerdergenoemde Stichtingsnota: 'Beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO'.<sup>10</sup> Onderstaand zal worden ingegaan op een aantal van deze thema's en de daarbij behorende aanbevelingen alsmede op nadien ontwikkelde activiteiten ter beperking van ziekteverzuim resp. instroom in de WAO.

### ***Arbeidsomstandighedenbeleid***

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vinden voor een deel hun oorzaak in de werksituatie (arbeidsgebonden oorzaken), voor een deel daarbuiten (niet-arbeidsgebonden oorzaken). Arbeidsgebonden oorzaken kunnen liggen in verschillende aspecten van het werk, met name in de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Tezamen bepalen deze aspecten de 'kwaliteit van de arbeid'.

In de nota: 'Beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO', heeft de Stichting een nadere uitwerking gegeven aan een en ander. Zo wordt CAO-partijen aanbevolen om de CAO in toenemende mate te benutten voor het maken van inhoudelijke en procedurele

---

<sup>10</sup> Stichting van de Arbeid, **Nota Beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO**, oktober 1999, Publikatiennr. 5/99.

afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden met het oog op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Ook is gewezen op de wenselijkheid van het bedrijfstakgewijze treffen van structurele voorzieningen zoals:

- voorlichtingscampagnes;
- het investeren in arbeidsmiddelen met behulp van de zgn. Farbo-regeling;
- het ontwikkelen van een bedrijfstak-specifieke risico-inventarisatie en –evaluatie;
- het ontwikkelen van een bedrijfstak-specifieke standaard voor een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- het ontwikkelen van kennis door onderzoek en ontwikkeling enz.

Overigens kan in de praktijk ook een ontwikkeling worden geconstateerd in de richting van collectieve (sectorgewijze) arbo-dienstverlening.

De Stichting merkt hierbij op dat ook de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verschillende wijzen betrokken is bij de vorming en totstandkoming van het arbeidsomstandighedenbeleid in sectoren.

Indien dergelijke samenwerkingstrajecten tussen Arbeidsinspectie en sector in de preventieve sfeer worden ingezet, kan dit leiden tot nadere beleidsregels die overigens vanzelfsprekend in overleg met de sectoren tot stand moeten komen en tevens ruimte moeten bieden voor verdere ontwikkeling. Alleen op die manier kan gewaarborgd worden dat dergelijke regels ook in de praktijk werkbaar zijn waardoor een draagvlak voor die regels wordt gecreëerd.

### ***ARBO-convenanten***

In het kader van het Najaarsoverleg van 3 december 1998 is een Gemeenschappelijke Verklaring tot stand gekomen van kabinet en Stichting van de Arbeid <sup>11</sup> waarin CAO-partijen wordt aanbevolen op bedrijfstakniveau te komen tot de ontwikkeling van arbo-convenanten, afgestemd op de specifieke situatie in de bedrijfstak.

Inmiddels bestaan in een niet onbelangrijk aantal sectoren dergelijke convenanten of is sprake van een intentieverklaring om tot een dergelijk arboconvenant te komen (ca. 60 in totaal) en neemt de belangstelling hiervoor nog steeds toe. <sup>12</sup>

De totstandkoming van arbo-convenanten heeft geleid tot het opnemen van aanvullende bepalingen in CAO's; in een aantal gevallen is ook een relatie gelegd met reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers. Het is overigens aan het decentrale niveau zelf om zo nodig nadere afspraken te maken ter doorwerking van de arbo-convenanten, al dan niet via CAO's.

Door het Ministerie van SZW is een handreiking opgesteld voor partijen die voornemens hebben om convenantsafspraken op te nemen in de CAO en deze voor avv voor te dragen. In die handreiking wordt uitgelegd aan welke voorwaarden partijen moeten voldoen indien ze een dergelijk avv-verzoek willen indienen. <sup>13</sup>

<sup>11</sup> Zie voor de tekst van deze Gemeenschappelijke verklaring Bijlage 4.

<sup>12</sup> Bijlage 5 bevat een overzicht van de sectoren waar thans een arbo-convenant van toepassing is respectievelijk intentieverklaringen daartoe bestaan.

<sup>13</sup> De desbetreffende handleiding is als Bijlage 6 bij deze nota gevoegd.

### ***Voorlichting / informatievoorziening***

In navolging van de SER heeft de Stichting bij de overheid bepleit om alle wet- en regelgeving, beleidsregels, onderzoeksrapporten en voorlichtingsteksten via het internet of anderszins gratis beschikbaar te stellen.

Daarbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de (onderlinge) informatievoorziening aan deskundigen op het gebied van de arbo-zorg enerzijds en aan 'consumenten' (i.c. werkgevers en werknemers) die specifieke vragen hebben over wat voor hen individueel van belang is resp. welke regels voor hen gelden en bij welke instanties zij terecht kunnen met vragen.

De Stichting constateert dat er op dat terrein weliswaar al de nodige digitale informatie beschikbaar is, zij het dat het effectief raadplegen daarvan niet altijd eenvoudig is. Inmiddels wordt er via het Arbo-platform waarin ook werkgevers en werknemers zijn vertegenwoordigd, gewerkt aan de opzet van een zo integraal mogelijke digitale informatievoorziening op dit terrein.

Onnodig te zeggen dat ook de overheid zelf zorg dient te dragen voor adequate, tijdige en gemakkelijk toegankelijke informatievoorziening onder meer in geval van wijziging van wet- en regelgeving.

### ***Werkdruk / stress***

In de nota: Beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO, is eveneens aandacht gevraagd voor werkdruk en stress als factoren die leiden tot verzuim.

Aanbevolen werd onder meer om voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen om werkgevers en werknemers bewust te maken van de mogelijke oorzaken van stress, het voorkomen daarvan en het zoeken naar bedrijfs-, afdelings- of zelfs persoonsspecifieke oplossingen.

In september 2000 heeft de Stichting zelf een brochure gepubliceerd: *'Druk werk?! Omgaan met werkdruk en stress'*.<sup>14</sup> De brochure wil al degenen die in de onderneming actief zijn, motiveren om werkdrukproblemen vóór te zijn, deze op tijd te onderkennen en aan te pakken.

De brochure biedt een verkenning van de verschillende aspecten van werkdruk en stress, de mogelijke oorzaken en gevolgen ervan en geeft een aanduiding van mogelijke oplossingen. De brochure biedt een leidraad om het probleem van (te grote) werkdruk aan te pakken en geeft tevens de nodige praktische tips.

Geconstateerd kan worden dat er sprake is van een toenemende arbeidsongeschiktheid als gevolg van psychische factoren onder meer als gevolg van werkdruk / stress. De door de Commissie Donner 1 destijds ontwikkelde Leidraad ten behoeve van de aanpak van verzuim om psychische redenen is inmiddels opgenomen in de procesgang van de Wet verbetering poortwachter. De Stichting heeft zich eerder al bereid verklaard om de implementatie van deze Leidraad te bevorderen en zal deze nogmaals onder de aandacht brengen van CAO-partijen.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Stichting van de Arbeid, **Druk werk?! Omgaan met werkdruk en stress**.

<sup>15</sup> Zie voor een samenvatting van de Leidraad Bijlage 7.

### ***Gezondheidsbeleid in de onderneming***

De Stichting heeft tezamen met de Brancheorganisatie Arbodiensten in maart 2002 eveneens een brochure uitgebracht onder de titel: *En morgen gezond weer op; over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en arbodienst*.<sup>16</sup>

De brochure gaat in op de wijze waarop inhoud kan worden gegeven aan een gezondheidsbeleid binnen de onderneming en geeft informatie over de aanpak van gezondheidsbeleid in de onderneming. Ze biedt daartoe een stappenplan.

Ook bevat de brochure informatie over de arbodiensten zelf, over de mogelijkheden van dienstverlening door arbodiensten en hun rol bij de vormgeving en uitvoering van een gezondheidsbeleid in de onderneming.

#### ***RSI***

*In een chemisch bedrijf met een aantal vestigingen is een proefproject ter voorkoming van RSI opgezet met 200 deelnemers. De deelnemers en hun leidinggevenden krijgen eerst voorlichting over de aard van de aandoening en het belang van preventie. Vervolgens doen zij via IntraNet mee aan een interactieve methode die hen in staat stelt zelf knelpunten op te sporen die RSI-klachten in de hand werken. Aan de hand daarvan kunnen verbeteringen in de werkhouding, de inrichting van de werkplek en de indeling van het werk worden aangebracht. Voor een deel kan de medewerker die verbeterpunten zelf uitvoeren; in complexere zaken wordt de bedrijfsgezondheidsdienst ingeschakeld.*

### ***Sociaal-medische begeleiding***

Al vele jaren wordt onderkend dat een belangrijk probleem bij het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is gelegen in het gebrek aan communicatie en samenwerking tussen de verschillende artsen die betrokken zijn bij de begeleiding en behandeling van zieke werknemers. Naast bedrijfsartsen gaat het om verzekeringsartsen en om artsen en specialisten uit de behandelende sector. De verschillende medische disciplines blijken onvoldoende op de hoogte van elkaars vakinhoud waardoor zijn hun patiënten bijvoorbeeld van tegenstrijdige informatie voorzien.

Ook de overheid is zich bewust van dit probleem, getuige onder andere het project 'Sociale zekerheid en zorg' waarbij is samengewerkt door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Volksgezondheid, Welzijn en Sport die elk verantwoordelijk zijn voor een deel van het medisch spectrum.

---

<sup>16</sup> Stichting van de Arbeid en BOA, **En morgen gezond weer op! Over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en Arbo-dienst** februari 2002. De brochure is onder meer te vinden op de website van de Stichting van de Arbeid [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

Dit project is inmiddels afgerond met een werkconferentie op 15 december 2003 waar door alle betrokkenen (overheid, sociale partners, arbodiensten, reïntegratiebedrijven, artsenverenigingen en verzekeraars) een werkagenda is opgesteld.<sup>17</sup>

De belangrijkste actiepunten uit deze werkagenda zijn de volgende:

1. sociale partners op brancheniveau gaan hun inzet voor preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie versterken via CAO-afspraken en via arboconvenanten;
2. alle partijen spannen zich in om een demedicalisering van verzuim te bewerkstelligen; verzekeraars en arbodiensten gaan de samenwerking tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en curatieve artsen bevorderen;
3. arbodiensten en reïntegratiebedrijven vergroten de transparantie van hun dienstverlening; arbodiensten verhogen de kwaliteit van hun dienstverlening;
4. verzekeraars ondersteunen werkgevers en werknemers bij hun regierol op het gebied van preventie, beperking van ziekteverzuim en reïntegratie.

Het project 'Sociale zekerheid en zorg borduurt onder andere voort op het advies 'Sociale zekerheid en Gezondheidszorg' dat de Sociaal Economische Raad in 1998 publiceerde. In dat advies constateert de SER dat ook de gezondheidszorg een betere bijdrage kan leveren aan de terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid onder meer door een betere samenwerking tussen arbozorg en curatieve gezondheidszorg. Voorwaarde is dat geen afbreuk wordt gedaan aan de intrinsieke primaire doelstellingen en basisnormen van de gezondheidszorg zelf, bijvoorbeeld wat betreft de uitwisseling van privacygevoelige informatie, de integriteit van het menselijk lichaam en de onafhankelijkheid van de behandelend arts (SER 98/13, 10-11).

De helderheid die hiermee wordt geschapen over de positie van individuele werknemers en over de stappen die het management wordt geacht te zetten, kan een belangrijke bijdrage leveren aan het wegnemen van eventuele weerstanden op dit terrein.

### ***Arbo-dienstverlening in sectoren / bedrijfstakken***

In 2001 heeft de Stichting een onderzoek gedaan onder CAO-partijen in bedrijfstakken en branches naar de wijze waarop de arbodienstverlening in de bedrijfstak / branche is georganiseerd. De uitkomsten van het onderzoek zouden aanleiding kunnen zijn om verder na te gaan in hoeverre een branchegewijze aanpak van de arbodienstverlening positief kan uitwerken op de aanpak op ondernemingsniveau.

Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de Stichting drie elementen benoemd die voor verdere uitwerking in aanmerking kunnen komen:

- a. het ontwikkelen van een instrumentarium ter beoordeling van (specifieke expertise en deskundigheden van) arbodiensten.
- b. branchegerichte aansturing van de arbo-dienstverlening;
- c. diverse contractsvormen ten behoeve van effectieve samenwerking tussen onderneming / branche en arbodienst.

---

<sup>17</sup> Het verslag van deze conferentie is bijgevoegd als Bijlage 8..



Voorts is het wenselijk dat arbodiensten meer op hun prestaties kunnen worden afgerekend. Het is daartoe van belang dat bedrijfstakken waar op brancheniveau wordt gecontracteerd met arbodiensten, daarover vooraf afspraken maken in hun contracten met arbodiensten zoals ook reeds in toenemende mate gebeurt. Daarnaast is het wenselijk dat meer transparant wordt wat de dienstverlening van arbodiensten inhoudt, wat daarvan de kosten zijn en wat de opbrengsten. Dit kan leiden tot een verbetering van de inzichtelijkheid in de inhoud, kwaliteit en functionaliteit van de arbodienstverlening en in de prijs- / kwaliteits-verhouding.

#### *Reïntegratie in het schildersbedrijf*

*Een sector die concrete afspraken heeft gemaakt over reïntegratie van zieke en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en daar bovendien een vaste structuur voor heeft gecreëerd, is het schildersbedrijf.*

*De sector heeft bij het UWV een verzoek ingediend voor het overnemen van de verantwoordelijkheid voor reïntegratie in de eerste twee ziektejaren.*

*Voor de uitvoering van het opdrachtgeverschap hebben de CAO-partijen in de schilderssector een collectief contract afgesloten met de Stichting Schilders ArboFlexiplan, de gezamenlijke sectorale opdrachtgever aan Arbodiensten.*

*Voor de externe reïntegratie sluit die Stichting AFP een contract af met het reïntegratiebedrijf Alexander Calder.*

*Het voordeel voor de desbetreffende werkgevers (veelal in het midden- en kleinbedrijf) is dat zij kunnen terugvallen op een stabiele structuur en niet zelf een hele zoektocht behoeven te ondernemen.*

*In de CAO is vastgelegd, dat een werknemer na 8 weken zelf op kosten van de werkgever contact met een reïntegratiebedrijf kan opnemen.*

*Als een werkgever de reïntegratie zelf anders wil regelen, dan kan hij dat doen, maar hij wordt verzocht dat te melden bij AFP. Hij moet dan wel alle kosten ook voor eigen rekening nemen.*

*In aanvulling op deze afspraken op CAO-niveau wordt er over "vroegtijdige reïntegratie" gesproken in een werkgroep onder het Arboconvenant Afbouw (schilders en stukadoors samen). Daar zal het gaan over maatregelen die naleving van de CAO-afspraken bevorderen, inclusief de infrastructuur die daarvoor nodig is. Daarmee maken de partners in de sector zich gezamenlijk verantwoordelijk voor het noodzakelijk geachte "flankerend beleid".*

## **6. Instroom van vrouwen in de WAO**

Zoals gezegd, heeft de minister bij brief van 12 augustus 2003 in aanvulling op zijn eerste adviesaanvraag de Stichting gevraagd ook in te gaan op net beperken van de instroom van met name vrouwen in de WAO via het CAO-beleid.

In haar nota van juli 2000 heeft de Stichting onder meer een analyse gemaakt van de positie van vrouwen in de WAO en het verloop daarvan. Duidelijk is in ieder geval dat de stijging van het aantal vrouwen met een WAO-uitkering al geruime tijd substantieel groter is dan de stijging onder mannen. (zie tabel 3)

**Tabel 3 Trend in lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar geslacht; 1991 – 2002; 1996 = 100**

<b>Jaar:</b>	<b>Mannen:</b>	<b>Vrouwen:</b>
1991	111	96
1996	100	100
2001	103	130

Bron: UWV, Trendrapportage arbeids(on)geschiktheid over 2001

Voor een deel hangt deze grotere stijging overigens samen met een groeiend aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking. Een en ander kan afgeleid worden uit een vergelijking van het aandeel van vrouwen in het totale bestand WAO-uitkeringsgerechtigden en hun aandeel in de totale beroepsbevolking (Tabel 4)

**Tabel 4 Aandeel van vrouwen in het totale bestand WAO-uitkeringsgerechtigden resp. in de totale beroepsbevolking; 1975 – 2001**

	<b>Aandeel vrouwen in:</b>	
	<b>Totale bestand WAO-uitkeringsgerechtigden:</b>	<b>Totale beroepsbevolking:</b>
1975	22%	28%
1980	24%	31%
1985	25%	35%
1990	30%	39%
1997	36%	39%
2001	44%	41%

Bron: SVR, Kroniek van de sociale verzekeringen, november 1993; Lisv, Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid Jaaroverzicht AAW/WAO 1997 en UWV, Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid Jaaroverzicht WAO/WAZ/Wajong 2001

De toename van het aandeel van vrouwelijke WAO-uitkeringsgerechtigden is derhalve deels opgegaan met de toename van het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking hetgeen op zichzelf een gedeeltelijke verklaring vormt voor de sterkere stijging van de instroom van vrouwen. Pas de laatste jaren is er echter wel sprake van een situatie

waarbij het aandeel van vrouwen in de WAO hoger is dan hun aandeel in de beroepsbevolking hetgeen voorheen niet het geval was.

Het instroom-risico voor vrouwen bedraagt thans 1,9% tegenover 1,2% voor mannen.

Wordt bezien wat de belangrijkste oorzaken zijn van de instroom in de WAO dan blijkt het volgende. (Tabel 5)

**Tabel 5 Nieuwe WAO-uitkeringen naar diagnose en geslacht: 2001**

<b>Diagnose:</b>	<b>Mannen:</b>	<b>Vrouwen:</b>	<b>Totaal:</b>
Psychische stoornissen	33%	39%	37%
Bewegingsapparaat	27%	25%	26%
Overige	33%	28%	29%
Onbekend / onvoldoende omschreven	7%	8%	8%
<b>TOTAAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: UWV, Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid Jaaroverzicht WAO/WAZ/Wajong 2001

Uit deze tabel blijkt dat als de twee belangrijkste factoren die tot instroom in de WAO leiden, aangewezen kunnen worden psychische stoornissen en aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Dat geldt zowel voor vrouwen als (zij het in mindere mate) voor mannen.

Opvallend is ook dat het aantal jongere vrouwen in de WAO (tot 35 jaar) thans in absolute zin groter is dan het aantal mannen in die leeftijdsklasse, t.w. 51.000 vrouwen tegen 23.000 mannen.

Sectoren die een relatief belangrijke bijdrage leveren aan de instroom van vrouwen zijn detailhandel / reiniging (16%), de sector gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen (26%) en de overheid (16%), alles naar de situatie in 2001.

Vraag is wat in het kader van het CAO-beleid specifiek gedaan zou kunnen worden om de instroom van vrouwen in de WAO te beperken.

Op grond van diverse onderzoeken lijkt de conclusie te kunnen worden getrokken dat meerdere factoren een rol spelen wat betreft de toename van vrouwen in de WAO. Die factoren variëren naar de aard van het werk, de inhoud van de functie, de betekenis van betaald werk voor vrouwen, de keuringspraktijk, omstandigheden in de persoonlijke sfeer, de belasting die het gevolg is van het combineren van werk en zorg, stijl van leidinggeven, arbeidsconflicten enz.

In dat licht bezien is er geen aanleiding om in het kader van het algemene CAO-beleid één of enkele specifieke factoren te benoemen waaraan in dit opzicht (extra) aandacht zou moeten worden geschonken. Eerder leidt dit tot de conclusie dat sectorgewijs bezien zou moeten worden welke specifieke sectorale arbeidsgebonden factoren

mogelijk een belangrijke rol spelen bij het arbeidsongeschikt raken van vrouwelijke werknemers teneinde op basis daarvan tot eventuele gerichte maatregelen in de sector te komen.

## **7. Tot slot**

Werkgevers en werknemers in de Stichting hebben al geruime tijd het belang van preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie onderkend en hebben daarover aan CAO-partijen en ondernemingen in het verleden aanbevelingen gericht, soms ondersteund met brochures en handleidingen.

De aanbevelingen die de Stichting in het verleden heeft gedaan aan CAO-partijen, richten zich op het tijdig herkennen en signaleren van factoren die het verzuim beïnvloeden, op een vroegtijdige benadering van ziekteverzuim / verzuimbegeleiding van werknemers en beogen tevens de werkgever een leidraad te bieden bij het ontwikkelen van een eigen beleidsaanpak.

Het vorm geven aan een preventie- en reïntegratiebeleid op sector- en met name op ondernemingsniveau is een dynamisch proces en vereist maatwerk, al naar gelang de specifieke omstandigheden in de sector resp. onderneming.

Afspraken in bedrijfstak-CAO's kunnen, zoals gezegd, ondersteunend werken en een kader vormen waarbinnen op ondernemingsniveau een verdere concretisering en uitwerking plaats moet vinden. Zij kunnen voorts de basis vormen voor verder te ontwikkelen activiteiten binnen de bedrijfstak of branche.

De Stichting is van oordeel dat alle eerder bepleite maatregelen en aanbevelingen nog niets aan actualiteitswaarde hebben ingeboet en zal deze dan ook blijvend onder de aandacht brengen van CAO-partijen en ondernemingen.

Zij constateert in dat verband overigens dat de invoering van de Wet verbetering poortwachter zijn effect niet lijkt te hebben gemist.

Het bovenstaande overziende is de Stichting van oordeel dat het er niet zo zeer om gaat nieuwe instrumenten aan te dragen maar veeleer om tot feitelijke vormgeving, uitvoering en verdieping van het beleid te komen.

Daarbij kan ook het inventariseren en bekend maken van 'best practices' een goede functie vervullen .