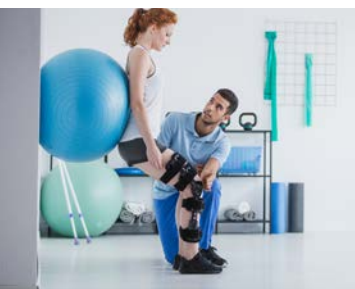




# ARBOBALANS 2020

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

## SAMENVATTING



# ARBOBALANS 2020

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland



## SAMENVATTING

ARBOBALANS 2020

Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland

Uitgever TNO, Leiden

© 2020 TNO

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

**TNO** innovation  
for life



## SAMENVATTING

De Arbobalans geeft, op basis van recente cijfers uit landelijke monitors en onderzoeken, een beeld van de arbeidsomstandigheden en werkgerelateerde gezondheid van werkenden en van het arbobeleid in bedrijven in Nederland. We doen dat in 4 hoofdstukken:

- Kerncijfers;
- Ziekteverzuim;
- Arbeidsongevallen;
- Beroepsziekten.

De gegevens betreffen voornamelijk het jaar 2019 en geven daarmee een goed overzicht van de stand van werkend Nederland voor de COVID-19-pandemie, waartegen de gevolgen van die crisis kunnen worden afgezet.

In H1 wordt ingegaan op de belangrijkste bronnen, definities en analysemethoden.

### HOOFDSTUK 2: KERNCIJFERS

*Groei van de flexibele schil in bedrijven stagneert.*

In 2019 bestaat de werkzame beroepsbevolking uit 7,5 miljoen werknemers, 1,1 miljoen zelfstandig ondernemers zonder personeel (zzp'ers) en 340 duizend zelfstandig ondernemers met personeel (zmp'ers). Het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is sinds de vorige Arbobalans niet of nauwelijks meer gegroeid. Mogelijk komt dit door de economische bloei waardoor veel werknemers een vaste arbeidsrelatie hebben gekregen.

*Indicatoren voor kwaliteit van de arbeid nog steeds stabiel, maar wel toename van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken en thuiswerken.*

Bij werknemers en bij zzp'ers is de fysieke en omgevingsbelasting tussen 2014 en 2019 redelijk stabiel gebleven. Zo zegt ruim 40 procent dat ze regelmatig één of meer fysiek belastende risico's in het werk hebben, zoals kracht zetten, aan trillingsbelasting blootstaan, in een ongemakkelijke houding werken en/of herhalende bewegingen uitvoeren. We zien een lichte toename in (langdurig) beeldschermwerk en een lichte daling in fysieke belasting bij werknemers met een tijdelijke arbeidsrelatie. Ook zien we een lichte toename onder zzp'ers en uitzendkrachten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en/of besmettelijke personen.

De werkdruk is tussen 2014 en 2019 eveneens stabiel. Ongeveer 18 procent van de werknemers en 4 procent van de zzp'ers ervaart zowel hoge taakeisen als weinig autonomie. We zien dat de emotionele belasting tussen 2014 en 2019 licht is toegenomen van 9,5 naar 10,8 procent. Opvallend is verder dat ongewenst gedrag – zowel door collega's en leidinggevenden als door derden – plotseling is toegenomen tussen 2018 en 2019. De meest aannemelijke verklaring hiervoor is momenteel een methodologische. Vervolgmetingen moeten uitsluitend geven of er een daadwerkelijke toename is in ongewenst gedrag of dat het wegvallen van een vraag dit effect (vooral) heeft veroorzaakt.

Als enige echte trend zien we dat tijd- en plaatsafhankelijk werken over de periode 2014 tot en met 2019 beduidend populairder is geworden. Het percentage werknemers dat thuis werkt is gestegen van 33 procent in 2014 tot bijna 37 procent in 2019. De stijging in het aantal uur dat men gemiddeld thuiswerkt, is beperkt (0,2 uur/week). Meer werknemers zijn regelmatig buiten de bedrijfsvestiging gaan werken. Dit is over de periode van 2014 tot met 2019 gestegen van 15 naar 18 procent. Ook bepalen werknemers vaker zelf hun werktijden. Dit is over deze periode gestegen van 23 naar 27 procent.

*Kwaliteit van de arbeid is het beste voor werknemers met een vaste arbeidsrelatie en voor zzp'ers.*

Van alle werkenden hebben zzp'ers en werknemers met een vaste arbeidsrelatie de meest gunstige arbeidsomstandigheden. Zzp'ers hebben ongeveer dezelfde fysieke en omgevingsbelasting als werknemers met een vast contract, maar ervaren veel minder psychosociale belasting. Wanneer naar de blootstelling aan arbeidsrisico's van werknemers zonder vaste arbeidsrelatie wordt gekeken, moeten we concluderen dat vooral uitzendkrachten ongunstig scoren op fysieke belasting, omgevingsbelasting (met een stijgende blootstelling aan gevaarlijke stoffen), werkdruk en intern ongewenst gedrag (door collega's of leidinggevenden). Zij worden op de voet gevolgd door oproep- en invalkrachten die het meest ongunstig scoren op extern ongewenst gedrag (door derden, zoals klanten, leerlingen, patiënten en passagiers), maar op de andere risico's de uitzendkrachten als risicogroep voor zich zien. Daarbij moet worden opgemerkt dat werknemers zonder vaste arbeidsrelatie gemiddeld minder uren werken, dus minder worden blootgesteld aan de arbeidsrisico's en ook minder kans hebben op de negatieve gevolgen daarvan. Dat is vooral het geval voor de oproep- en invalkrachten.

*Duidelijke tweedeling witte- en blauweboorden, en veel agressie en geweld in zorg- en maatschappelijke beroepen.*

In de arbeidsomstandigheden van werknemers en zzp'ers is een duidelijke tweedeling te zien naar witteboorden- en blauweboordenberoepen. De blauweboordenberoepen hebben vaker te maken met fysiek zwaar werk en omgevingsbelasting. Fysieke belasting komt het meest voor bij beroepsgroepen in de bouw, industrie en landbouw, en omgevingsbelasting bij de metaalarbeider, machinemonteur of -bediener of bouwarbeiders. Werknemers met witteboordenberoepen hebben vaker te maken met een hoge werkdruk en emotionele belasting. We zien dit vooral bij docenten en bij werknemers in de gezondheidszorg. Het zijn met name werknemers in de blauweboordenberoepen die weinig tijd- en plaatsafhankelijk werken. Vooral managers doen dit daarentegen juist relatief veel.

Met name in de zorg- en maatschappelijke beroepen komt externe agressie en geweld relatief vaak voor in vergelijking met andere beroepen. Werknemers hebben hier veel vaker last van dan de zzp'ers die in dit type functies werken. Interne agressie en geweld verschilt maar weinig naar type beroep.

*De algehele gezondheid van werknemers en zzp'ers daalt iets.*

De algehele gezondheid van werknemers en zzp'ers is in 2019 ten opzichte van 2014 licht afgenomen. Onder werknemers van ruim 82 procent die in 2014 zegt dat de gezondheid (zeer) goed is tot ruim 79 procent in 2019. Onder zzp'ers van bijna 85 procent naar bijna 83 procent. Deze daling hangt samen met de gestage stijging in burn-outklachten over deze periode. Deze burn-outklachten blijken echter het afgelopen jaar (2018-2019) niet verder gestegen. Toch geeft in 2019 nog 17 procent van de werknemers aan veel burn-outklachten te hebben. Zzp'ers hebben een betere gezondheid dan werknemers en rapporteren naast een betere gezondheid vooral veel minder burn-outklachten (slechts ruim 8% van de zzp'ers rapporteert veel burn-outklachten). Onder werknemers rapporteren vooral uitzendkrachten en werknemers met een vaste arbeidsrelatie, ook in 2019, het meest frequent veel burn-outklachten (ruim 22%, respectievelijk bijna 18%).

Bijna 37 procent van de werknemers geeft aan dat ze een chronische aandoening hebben. Daarvan geeft ruim de helft aan dat deze aandoening hen beperkt in het werk. Het grootste deel van de chronische aandoeningen is gerelateerd aan het bewegingsapparaat, waarvan de rug het meest frequent voorkomt (8%), gevolgd door benen of voeten (6%) en nek, schouders, armen of handen (5,8%). Meer dan de helft van de werknemers wordt door deze chronische aandoening beperkt in het uitoefenen van het werk. Zo'n tien procent wordt zelfs sterk beperkt.

Mede ingegeven door wetgeving stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd over de periode van 2014 tot en met 2019 nog steeds gestaag. In 2019 stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd zelfs tot boven de 65 jaar (65 jaar en 1 maand). Echter het aandeel werknemers dat zegt langer te kunnen en willen doorwerken stijgt niet meer; de leeftijd daalt zelfs licht sinds 2014/2015 tot 62,5 jaar in 2019. De gemiddelde pensioenleeftijd en het langer kunnen en willen doorwerken lopen in 2019 dan ook nog iets verder uiteen.

*Meer bedrijven voldoen aan verplichtingen van de Arbowet en nemen meer arbomaatregelen.*

Het percentage organisaties dat aan de onderzochte wettelijke verplichtingen uit de Arbowet voldoet is in 2019 wat gestegen ten opzichte van 2014. Zo had 52 procent van de bedrijven naar eigen zeggen in 2019 een RI&E (in 2014 46%), had circa 27 procent van de bedrijven nog geen preventiemedewerker aangesteld (was 36%) en hebben meer bedrijven de verplichting tot het kunnen inschakelen van een bedrijfsarts of arbohulpverlener geregeld (was 73,8% in 2014 en is 79,7% in 2019).

Over het algemeen is het zo dat hoe groter het bedrijf, des te vaker ze hun arboverplichtingen geregeld hebben. Zo heeft bijvoorbeeld ruim 93 procent van de bedrijven met 250 of meer werknemers een RI&E, tegenover 40 procent van de bedrijven met 2 tot en met 9 werknemers. Bedrijven geven in 2019 ook vaker aan dat ze de afgelopen twee jaar bepaalde nieuwe arbomaatregelen hebben getroffen vergeleken met 2014. Het gaat dan bijvoorbeeld om maatregelen op het gebied van persoonlijke beschermingsmiddelen, om aanpassingen in het werk of om technische verbeteringen of organisatorische veranderingen. Ook dit type maatregelen worden vaker getroffen in de grotere bedrijven. Daarnaast hebben bedrijven die een RI&E hebben de afgelopen twee jaar ook vaker nieuwe maatregelen getroffen. Dit laatste effect vind je in alle grootteklassen en is dus onafhankelijk van de bedrijfsgrootte.

*Werkdruk wordt door veel werkgevers nog steeds als belangrijk risico gezien en werknemers geven aan dat nog steeds het meeste behoefte is aan maatregelen tegen werkdruk en werkstress.*

Werkdruk en werkstress wordt door veel werkgevers (55% in 2019) gezien als een belangrijk arbeidsrisico en wordt ook vaak genoemd in combinatie met nieuwe maatregelen die de afgelopen twee jaar zijn genomen. Werkgevers geven aan dat ze voor de aanpak van werkdruk en werkstress redelijk algemene maatregelen hebben getroffen zoals 'ruimte bieden' en 'het onderwerp in functionerings-

gesprekken of werkoverleg bespreekbaar maken'. Desalniettemin noemen in 2019 werknemers 'aanpak van werkdruk en werkstress' nog steeds het vaakst als hen wordt gevraagd of zij behoefte hebben aan maatregelen of aanvullingen op wat er nu reeds in de bedrijven wordt gedaan.

*In Europa stijgt het percentage bedrijven dat een RI&E heeft en Nederlandse bedrijven scoren hierop gemiddeld in Europa.*

De voorlopige resultaten van de derde European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) onder Europese bedrijven bevestigen de lichte stijging van het percentage bedrijven in Nederland dat een RI&E heeft. Het laat tegelijk zien dat Nederlandse bedrijven zich op dit punt erg gemiddeld gedragen. Hier lijkt nog ruimte voor verbetering. In Europa noemen de respondenten in de ESENER 'repeterende hand- of armbewegingen' het meest voorkomende arbeidsrisico. In enkele landen was tijdsdruk het meest voorkomende arbeidsrisico, namelijk in Finland, Zweden en in Denemarken. In de Nederlandse bedrijven was tijdsdruk het tweede meest voorkomende risico. In veel landen werd 'de omgang met moeilijke patiënten, klanten of leerlingen' als het meest voorkomende psychosociale risico genoemd. Van de bedrijven in Europa die aangeven dat er sprake is van psychosociale risico's geeft één op de vijf aan dat ze de aanpak van deze risico's lastiger vinden dan van andere arbeidsrisico's.

### HOOFDSTUK 3: ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

*Het ziekteverzuim neemt toe en verschilt per sector, beroepsgroep en vestigingsomvang.*

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2019 is 4,5 procent. Dat betekent dat werknemers jaarlijks gemiddeld 4,5 van de 100 werkdagen verzuimen. In 2019 heeft 47 procent van de werknemers ten minste één maal verzuimd. Gemiddeld verzuimen alle werknemers in 2019, inclusief de niet-verzuimers, 1,2 keer per jaar. Het gemiddelde aantal verzuimde werkdagen is 7,8. Op al deze indicatoren zien we een toename in vergelijking met eerdere jaren. Ook het percentage werknemers met langdurend verzuim is hoger dan in voorgaande jaren.

In sectoren met veel fysiek en/of mentaal belastend werk is het verzuimpercentage bovengemiddeld hoog. Dit geldt vooral voor de gezondheidszorg (6,0%), het openbaar bestuur (5,4%) en het vervoer (5,2%). Een relatief hoog verzuim is er in

de volgende beroepsgroepen: buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden e.d. (7,4%), verpleegkundigen, ziekenverzorgenden (7,3%), kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerders e.d. (6,8%), loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers (5,8%) en politiepersoneel, brandweer, bewakers e.d. (5,5%). Ook valt op dat het verzuimpercentage hoger is naarmate de vestiging groter is. De grootste vestigingen (met 250 of meer werknemers) hebben een verzuim van gemiddeld 5,3 procent; bij de kleinste vestigingen (minder dan 5 werknemers) is dat 2,8 procent.

Bij een kwart van de werknemers die in 2019 hebben verzuimd, heeft bij hun laatste verzuim verzuimcontrole plaatsgevonden. Of verzuimcontrole plaatsvindt, is sterk afhankelijk van de duur van de verzuimperiode. Van de werknemers met kortdurend verzuim (tot en met één werkweek) heeft 13 procent een verzuimcontrole gekregen. Onder werknemers met middellang verzuim (één tot en met zes werkweken verzuim) kregen gemiddeld twee op de vijf werknemers (39%) een verzuimcontrole. Onder werknemers met langdurend verzuim (langer dan zes werkweken) waren dat er vier op de vijf (80%).

*Het ziekteverzuim verschilt tussen typen arbeidsrelaties en persoonskenmerken.*

Het ziekteverzuim van werknemers met een vast dienstverband is hoger dan dat van oproep-/invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijke aanstelling. Het verzuim van zzp'ers ligt daar tussenin. Bij zzp'ers is er weinig verschil in verzuim tussen de 'nieuwe' zzp'ers (bieden eigen arbeid aan) en de 'klassieke' zzp'ers (bieden producten aan).

*Het verzuimpercentage is relatief hoog onder vrouwen, oudere werknemers, laagopgeleide werknemers en werknemers met een chronische of langdurige aandoening.*

Het hogere verzuim van vooral oudere werknemers, maar ook van vrouwen en lager opgeleiden hangt ermee samen dat zij vaker gezondheidsproblemen hebben. Laagopgeleide werknemers werken bovendien vaker onder relatief zwaar belastende arbeidsomstandigheden. Ook werknemers die een éénpersoonshuishouden of éénouderhuishouden vormen en vrouwelijke werknemers die met hun partner jonge kinderen hebben, verzuimen gemiddeld meer. Werknemers met een migratieachtergrond hebben een wat lager verzuim dan werknemers met een Nederlandse achtergrond.

*Reden van verzuim ligt in ruim een kwart van de gevallen in het werk.*

Van alle werknemers die in 2019 verzuimen, geeft 26 procent aan dat de klacht bij hun laatste verzuimgeval deels of hoofdzakelijk aan het werk gerelateerd is. Het aandeel verzuimdagen dat deels of hoofdzakelijk aan het werk gerelateerd is, bedraagt 47 procent. Dat is het hoogste percentage in de afgelopen 6 jaar. Ruim de helft van het totaal aantal verzuimdagen in Nederland (al dan niet werkgerelateerd) houdt verband met ofwel psychische klachten, overspannenheid of burn-out (27%), ofwel met klachten aan het bewegingsapparaat (24%).

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) speelt in 27 procent van het totaal aantal al dan niet werkgerelateerde verzuimdagen een rol in het laatste verzuim. Fysieke arbeidsbelasting speelt een rol in 11 procent van het totaal aantal verzuimdagen in het laatste verzuim. Bepaalde belastende arbeidsomstandigheden blijken samen te hangen met hoge gemiddelde verzuimpercentages. Het gaat om (zeer) vaak gepest worden door leidinggevenden of collega's (een gemiddelde ziekteverzuimpercentage van 14,5%) en (zeer) vaak geïntimideerd worden door de leidinggevenden of collega's (14,2%).

*Grote verschillen in hersteltijd tussen gezondheidsklachten.*

Van alle verzuim duurt ongeveer 16 procent slechts één werkdag. Na maximaal vier werkdagen met verzuim is ongeveer drie op de vijf (59%) werknemers weer terug op het werk, binnen twee werkweken bijna vier op de vijf werknemers (78%) en binnen vier werkweken 86 procent. Na een half jaar ligt het herstelpercentage op 97 procent en na een jaar op 99 procent. Werknemers herstellen het snelst van hoofdpijn, griep of verkoudheid en van klachten aan de buik, maag of darmen. Ruim 95 procent van de werknemers is binnen één à twee weken hersteld van de eerste twee gezondheidsklachten en 89 procent van de groep met klachten aan de buik, maag of darmen. Minder snel herstel zien we vooral bij 'psychische klachten, overspannenheid en burn-out' en bij klachten aan het hart en vaatstelsel. Na een jaar is respectievelijk 4,5 en 3,2 procent van de werknemers met zulke gezondheidsklachten nog niet (volledig) terug op het werk.

*De kosten van werkgerelateerd verzuim bedragen 6 miljard euro.*

De geschatte kosten van loondoorbetaling aan werknemers die verzuimen, bedragen in totaal jaarlijks ruim 13 miljard euro. Van deze kosten komt 6 miljard euro door werkgerelateerd verzuim. Door de gemiddeld lange duur van verzuim door psychosociale arbeidsbelasting (PSA) wordt 64 procent van de werkgerelateerde

verzuimkosten door PSA veroorzaakt. Fysieke arbeidsbelasting, zoals zwaar werk of langdurig dezelfde handelingen verrichten, veroorzaakt 20 procent van de verzuimkosten.

#### *Ontwikkelingen in de WIA-instroom.*

In 2019 was de instroom in de WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen) circa 45 duizend personen. Hiervan kregen afgerond 33 duizend personen een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en zo'n 12 duizend een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten). Vanaf 2014 is in absolute zin sprake van een stijging in de WIA-instroom. Deze steeg in 2019 met 3,6 procent ten opzichte van 2018 (na correctie voor voorschotten). Deze toename deed zich in het bijzonder voor bij de WGA. Bij de IVA was er nauwelijks een toename. De toename komt volgens het UWV vooral door een stijging van het aantal werknemers door de economische ontwikkeling en door een toename van de instroom van 60-plussers door de verhoging van de pensioenleeftijd. De belangrijkste diagnosecategorie is al jarenlang die van de psychische aandoeningen. Deze maakten in 2019 ruim een derde uit van de WIA-intreders.

## HOOFDSTUK 4: ARBEIDSONGEVALLEN

### *Het percentage arbeidsongevallen is redelijk stabiel.*

In 2019 hadden 245 duizend werknemers een ongeval tijdens het werk. Dit is 3,3 procent van alle werknemers van 15 tot 75 jaar. Het percentage werknemers met een arbeidsongeval schommelde de afgelopen vijf jaar tussen de 3,0 en 3,4 procent. Van het totaal aantal werknemers met een ongeval tijdens het werk in 2019, verzuimden er 114 duizend ten minste één dag als gevolg van het ongeval. Dat is 1,5 procent van alle werknemers. Sinds 2015 is dit percentage nagenoeg gelijk. Bij 84 duizend werknemers leidde het arbeidsongeval dat zij in 2019 hadden tot langduriger verzuim: zij zaten vier dagen of langer thuis als gevolg van een ongeval tijdens het werk. Dit overkwam in 2019 1,1 procent van alle werknemers. Ook dit percentage is behoorlijk stabiel over de jaren. Afgezet tegen het aantal werknemers, waren er in 2018 per 100 duizend werknemers 0,6 arbeidsongevallen met dodelijke afloop te betreuren. Sinds 2012 is deze indicator vrijwel constant.

### *In Europa scoort Nederland beter dan gemiddeld wat betreft arbeidsongevallen.*

Om de Nederlandse cijfers over arbeidsongevallen te kunnen vergelijken met die van andere Europese landen, worden deze gestandaardiseerd, d.w.z. gecorrigeerd voor verschillen in economische structuur van landen. Per 100 duizend werknemers deden zich in 2018 in de lidstaten van de EU gemiddeld 1620 ernstige arbeidsongevallen (gestandaardiseerd) voor met vier of meer dagen verzuim. Nederland zit met 1430 ongevallen met vier dagen verzuim of meer per 100 duizend werknemers (gestandaardiseerd) onder het gemiddelde van de EU. Omdat Nederland, in tegenstelling tot andere landen, ook arbeidsongevallen met enkel geestelijke schade meetelt, zou het Nederlandse cijfer zonder rekening te houden met deze laatstgenoemde ongevallen nog lager uitvallen.

Het gestandaardiseerd aantal dodelijke arbeidsongevallen per 100 duizend werknemers is in Nederland in 2018 het laagste van Europa. In de EU waren er gemiddeld 2,1 dodelijke ongevallen per 100 duizend werknemers; in Nederland waren dat er 0,8.

### *Groepen met relatief veel arbeidsongevallen met verzuim.*

Bij werknemers vertonen verschillende achtergrondkenmerken, kenmerken van het werk en bedrijf en werkgerelateerde kenmerken samenhang met arbeidsongevallen met verzuim. Zo hebben mannen vaker dan vrouwen te maken met een ongeval tijdens het werk dat resulteert in verzuim. Dat geldt ook voor laag- en middelbaaropgeleiden ten opzichte van hoogopgeleiden en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van werknemers zonder migratieachtergrond. Kijkend naar de kenmerken van het werk en bedrijf waar werknemers werkzaam zijn, komen dit soort ongevallen het meest voor bij werknemers uit de bedrijfstakken vervoer, bouw en horeca. De beroepsgroep die het meest te maken heeft met arbeidsongevallen met verzuim is politie en brandweer (5,5%), op korte afstand gevolgd door koks (5,3%). Hoe meer uren werknemers werken en hoe meer uren zij overwerken, hoe hoger het percentage arbeidsongevallen met verzuim. Ook bestaat er een duidelijke samenhang met het werken buiten kantooruren, dat wil zeggen het werken met ploegen-, avond-, nacht-, zaterdag- of zondagdiensten. Onder uitzendkrachten komen arbeidsongevallen met verzuim meer voor dan onder werknemers met een ander type arbeidsrelatie. Tot slot hangen verschillende werkgerelateerde kenmerken samen met de kans op een arbeidsongeval met verzuim. In het bijzonder is dit het geval voor werknemers die respec-

tievelijk gevaarlijk werk doen, een gebrek aan sociale steun ervaren, met gevaarlijke stoffen werken, te maken hebben met intern ongewenst gedrag of emotioneel zwaar werk doen.

*Factoren die sterk samenhangen met het krijgen van een arbeidsongeval met verzuim.*

Corrigeren we met een multivariate analyse voor de invloed van andere factoren, dan blijkt dat het krijgen van een arbeidsongeval het sterkst samenhangt met een aantal werkgerelateerde kenmerken. Het gaat dan onder meer om het doen van gevaarlijk of fysiek zwaar werk en het ervaren van intern ongewenst gedrag op het werk (door collega's of leidinggevenden). Ook werknemers die emotioneel zwaar werk doen, ontevreden zijn over het werk of extern ongewenst gedrag op het werk ervaren (door derden) hebben een 1,5 keer zo grote kans op een arbeidsongeval dan werknemers waarop dit niet van toepassing is. Andere werkgerelateerde kenmerken die samenhangen met het krijgen van een arbeidsongeval zijn (een gebrek aan) sociale steun en autonomie, het werken met gevaarlijke stoffen en de moeilijkheidsgraad van het werk. Dat geldt niet voor een hoge werkdruk.

Verder hebben na correctie mannen nog steeds vaker dan vrouwen een arbeidsongeval met verzuim en hebben 55-plussers relatief meer en hoogopgeleiden relatief juist minder kans op een arbeidsongeval. Nadat gecorrigeerd wordt voor relevante andere kenmerken blijkt de migratieachtergrond niet samen te hangen met het krijgen van een arbeidsongeval. Dit is ook niet het geval voor enkele kenmerken van het werk en bedrijf: het type arbeidsrelatie, het hebben van meerdere banen en hoe lang men bij een bedrijf werkt. In tegenstelling tot de bevindingen op basis van de univariate analyse, zijn er geen sectoren die multivariaat een hogere kans op arbeidsongevallen kennen. In de sector informatie en communicatie is de kans op een arbeidsongeval relatief kleiner dan in de handel. Ook hebben werknemers in zeer kleine bedrijven (tot 10 medewerkers) en in middelgrote bedrijven (50 tot 250 medewerkers) meer kans om een arbeidsongeval te krijgen dan werknemers in grote bedrijven (250 of meer medewerkers). Kijken we naar de arbeidsduur dan zien we dat werknemers met een kleine baan van minder dan 20 uur per week minder kans hebben op een arbeidsongeval dan in voltijd werkende werknemers. Tot slot bestaat er samenhang tussen het werken in nachtdiensten en op zaterdag en het krijgen van een arbeidsongeval.

Voor het ontwikkelen van preventief beleid is het van belang op groepsniveau te kijken naar de kenmerken die samenhangen met arbeidsongevallen. De drie werkkenmerken die op groepsniveau het meest samenhangen met arbeidsongevallen met verzuim zijn: fysiek zwaar werk, gevaarlijk werk en intern ongewenst gedrag.

*Oorzaken en gevolgen van arbeidsongevallen met verzuim.*

Bij één op de vijf werknemers die in 2019 op zijn minst een dag hebben verzuimd als gevolg van een ongeval tijdens het werk, was psychische overbelasting naar eigen zeggen de belangrijkste oorzaak van het meest recente ongeval (20%). Uitglijden, struikelen of anderszins vallen (14%) en fysieke overbelasting (13%) completeren de top-3 van oorzaken volgens werknemers. Uitglijden, struikelen of anderszins vallen is voor zzp'ers de belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval. De gevolgen van arbeidsongevallen met verzuim zijn in het gros van de gevallen lichamelijk van aard. Dit geldt voor zowel werknemers als zzp'ers. Het belangrijkste letsel bestaat het vaakst uit een ontwrichting, verstuing of verrekking. Een significant verschil in de aard van het letsel tussen werknemers en zzp'ers is dat bij eerstgenoemden geestelijk letsel, bijvoorbeeld door een traumatische ervaring, naar verhouding meer voorkomt.

*Kosten van extra ziekteverzuim door arbeidsongevallen 660 miljoen euro.*

De kosten van loondoorbetaling door arbeidsongevallen zijn geraamd op basis van het extra verzuim van werknemers met een arbeidsongeval met verzuim, ten opzichte van werknemers zonder ongeval. Werknemers die over 2019 een arbeidsongeval met verzuim rapporteren, verzuimen gemiddeld 27,7 dagen meer dan werknemers die geen ongeval rapporteren. Dit komt neer op 5,4 procent van het totale verzuimvolume. Per werknemer met een arbeidsongeval met verzuim betekende dit gemiddeld ongeveer 5800 euro aan extra verzuimkosten. De totale extra verzuimkosten door arbeidsongevallen in de populatie komen naar schatting uit op 660 miljoen euro. Net als de aantallen arbeidsongevallen zijn ook de kosten van verzuim door arbeidsongevallen redelijk stabiel.

*Zelfstandig ondernemers zonder personeel (zzp'ers).*

Het percentage zzp'ers met een arbeidsongeval is lager dan bij werknemers: 2,1 tegenover 3,3 procent. Onder zzp'ers komen eveneens naar verhouding minder arbeidsongevallen voor die leiden tot verzuim. Net zoals bij werknemers, zijn ook de percentages arbeidsongevallen voor zzp'ers vrij constant over de tijd.



Onder zzp'ers hadden in 2019 meer mannen dan vrouwen een arbeidsongeval met verzuim: 1,7 tegenover 0,8 procent. Van de verschillende onderwijsniveaus hadden middelbaar opgeleide zzp'ers het meest te maken met een ongeval met verzuim (2,3%). Zzp'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hadden vaker een ongeval met verzuim (3,2%) dan degenen zonder migratieachtergrond (1,2%). Zzp'ers in de landbouw, bosbouw en visserij rapporteerden over 2019 de meeste arbeidsongevallen met minimaal één dag verzuim (3,8%), gevolgd door zzp'ers in de bouwnijverheid (3,4%).

## HOOFDSTUK 5: BEROEPSZIEKTEN

*De kans op een beroepsziekte neemt toe; vooral voor psychische beroepsziekten.*

Bijna 12 procent van de Nederlandse werknemers heeft naar eigen zeggen in 2018 één of meer door de arts vastgestelde beroepsziekten (833 duizend werknemers). Bij 3,7 procent is de beroepsziekte in het afgelopen jaar ontstaan (267 duizend werknemers). Zzp'ers rapporteren minder vaak nieuwe beroepsziekten dan werknemers, namelijk 1,6 procent (15 duizend zzp'ers). Andere bronnen voor cijfers over beroepsziekten hanteren andere definities en leveren andere cijfers op. Deze zijn te vinden in hoofdstuk 5. Samen leveren zij een completer beeld van beroepsziekten in Nederland dan elk afzonderlijk. De kans op een beroepsziekte neemt toe in de periode van 2014 (3,2%) tot 2018 (3,7%), wat vooral veroorzaakt wordt door een toename van de kans op een psychische beroepsziekte (van 1,4% in 2014 naar 1,9% in 2018). Bij zzp'ers blijft de kans op een beroepsziekte redelijk stabiel de afgelopen jaren (2015-2019).

*Psychische beroepsziekten en beroepsziekten aan het bewegingsapparaat komen het meest voor.*

Werknemers noemen psychische beroepsziekten het meeste, gevolgd door beroepsziekten van het bewegingsapparaat: ruim 135 duizend respectievelijk 114 duizend werknemers melden deze in het laatste jaar. Stoffen-gerelateerde beroepsziekten worden veel minder vaak genoemd (18 duizend werknemers). Stoffen-gerelateerde beroepsziekten treden vaak pas jaren na de daadwerkelijke blootstelling op, soms pas na het pensioen. Van alle afzonderlijke beroepsziekten zeggen werknemers het meest te maken te hebben met overspannenheid/burn-out (116 duizend werknemers). Van de beroepsziekten van het bewegingsapparaat worden klachten aan armen, nek of schouders (KANS) en lage-rugaandoeningen het meest genoemd

(respectievelijk 44 en 41 duizend werknemers). Zzp'ers rapporteren vaker beroepsziekten van het bewegingsapparaat (7300 zzp'ers) dan psychische beroepsziekten (4700 zzp'ers) en stoffen-gerelateerde beroepsziekten (440 zzp'ers).

*Beroepsziekten verschillen per sector en met persoonskenmerken.*

De kans op een beroepsziekte is het grootst in de sectoren gezondheidszorg (4,9%), industrie (4,5%) en het vervoer (3,8%). Beroepsgroepen met een relatief hoge kans op een beroepsziekte zijn de zorgberoepen (5,1%), dienstverlenende beroepen (4,5%) en agrarische beroepen (4,4%). Vrouwelijke werknemers hebben een grotere kans op een beroepsziekte dan mannelijke werknemers. Ook is de kans op een beroepsziekte relatief groot bij werknemers in de leeftijdsgroep 45 t/m 64 jaar, werknemers met een lagere opleiding en werknemers met een (niet-westerse of westerse) migratieachtergrond. Bij zzp'ers is het aandeel beroepsziekten relatief groot bij mannen en bij zzp'ers met een hoge opleiding, in de leeftijdsgroep van 45 t/m 54 jaar en bij zzp'ers zonder migratieachtergrond.

Voor het ontwikkelen van preventief beleid is het van belang te kijken naar de kenmerken die op groepsniveau samenhangen met beroepsziekten. De drie werkkenmerken die op groepsniveau het meest samenhangen met alle beroepsziekten samen zijn: ontevredenheid met het werk, hoge taakeisen en herhalende bewegingen. Voor het verlagen van de kans op een beroepsziekte ongeacht de diagnose-categorie lijkt dus de aanpak van deze factoren potentieel het meest effectief. Voor psychische beroepsziekten zijn dat de kenmerken: ontevredenheid met het werk, hoge moeilijkheidsgraad en conflict met leidinggevende of werkgever. Voor beroepsziekten van het bewegingsapparaat: herhalende bewegingen, ongemakkelijke werkhoudingen en hoge taakeisen.

*Kosten van extra ziekteverzuim door beroepsziekten bedragen 2,5 miljard euro en zijn fors gestegen.*

Jaarlijks zorgen beroepsziekten voor veel extra ziekteverzuim; in 2018 bijna 10 miljoen dagen. Dit is 19 procent van het totaal aantal verzuimdagen onder werknemers in dat jaar en is een forse stijging ten opzichte van 2016 (6,9 miljoen dagen). Een werknemer die aangeeft het afgelopen jaar één of meer door de arts vastgestelde beroepsziekten te hebben opgelopen, verzuimt gemiddeld 45 dagen. Dat is 39 dagen méér dan een werknemer zonder beroepsziekte, die gemiddeld 6 dagen verzuimt. Werknemers met psychische beroepsziekten verzuimen het meest: 60 dagen extra verzuim. Op populatieniveau leveren overspannenheid/

burn-out (ruim 7,2 miljoen dagen), depressie (2 miljoen dagen) en lage rug-aandoeningen (740 duizend dagen) de grootste bijdrage aan het extra verzuim.

Geschat wordt dat extra verzuim door beroepsziekten voor 2,5 miljard euro aan kosten door loondoorbetaling zorgt. De grootste kostenposten zijn psychische beroepsziekten (2,1 miljard) en beroepsziekten van het bewegingsapparaat (470 miljoen). De kosten zijn het hoogst in de gezondheidszorg (540 miljoen), gevolgd door de industrie (310 miljoen) en de handel (300 miljoen). De kosten zijn fors gestegen sinds 2014, toen deze nog 1,2 miljard euro bedroegen. Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een ruime verdubbeling in de kosten door psychische beroepsziekten: van 1 miljard euro in 2014 naar 2,1 miljard euro in 2018. Deze stijging is vooral te verklaren uit een toename van extra verzuimdagen door psychische beroepsziekten.

*Beroepsziekten hebben jaarlijks 4100 sterfgevallen tot gevolg.*

Het aantal sterfgevallen als gevolg van een beroepsziekte bedraagt in 2018 naar schatting 4100 werkzame en gepensioneerde werknemers (2,7 procent van de totale sterfte in Nederland): ruim 800 personen in de werkzame bevolking en 3300 gepensioneerde werknemers. Het aantal sterfgevallen als gevolg van een stoffen-gerelateerde beroepsziekte bedraagt bijna drie kwart van de werkgerelateerde sterfte: 570 personen in de werkzame bevolking en 2700 gepensioneerden. Het grootste deel van de sterfte als gevolg van beroepsziekten treedt op na het werkzame leven, doordat de ziekte pas na langere tijd optreedt of tot sterfte leidt.

*Ziekten van de ademhalingswegen zorgen voor de hoogste ziektelast.*

De ziektelast is een maat voor gezondheidsverlies en wordt uitgedrukt in DALY's (Disability Adjusted Life Years): het aantal verloren jaren door vroegtijdige sterfte en het aantal jaren met de ziekte, waarbij gecorrigeerd is voor de ernst van de ziekte. In 2018 bedraagt deze werkgerelateerde ziektelast 4,6 procent van de totale ziektelast (bijna 238 duizend DALY's). Daarvan treedt meer dan 60 procent op tijdens het werkzame leven en bijna 40 procent in de gepensioneerde beroepsbevolking. Beroepsziekten met de hoogste ziektelast zijn ziekten van de ademhalingswegen (21% van de totale ziektelast door arbeidsrisico's), gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat (19%), psychische aandoeningen (18%) en kanker (17%). Binnen de werkzame bevolking hebben aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen het hoogste aandeel in de ziektelast, gevolgd door ziekten van de ademhalingswegen. Onder gepensioneerden dragen ziekten van de ademhalingswegen en kanker het meeste bij aan de ziektelast.

De Arbobalans 2020 geeft een breed overzicht van de kwaliteit van de arbeid in Nederland en van de ontwikkelingen hierin. Aan de hand van recente gegevens uit monitors en onderzoeken schetst de Arbobalans 2020 een beeld van de blootstelling aan arbeidsrisico's, de betrokken risicoberoepen en -sectoren, en de maatregelen die in bedrijven op dit gebied worden getroffen. Vervolgens worden in de Arbobalans 2020 de gevolgen van ongunstige arbeidsomstandigheden in termen van ziekteverzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten belicht. Er is extra aandacht voor kwetsbare groepen en de specifieke positie van zzp'ers en werknemers met flexibele arbeidscontracten, zoals uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract.

