

De kwaliteit van de vellingsarbeid vraagt om branche-gerichte verbeteringen

De kwaliteit van de vellingsarbeid in de Nederlandse bosbouw is slecht. Men werkt veelal gevaarlijk, het aantal ongevallen is relatief hoog, aan gezondheid wordt niet of nauwelijks aandacht besteed en het verloop onder werknemers is groot. Iets dat velen al lang vermoedden is nu door onderzoek bevestigd. Het onderzoek naar "De kwaliteit van de vellingsarbeid in Nederland" beoogde behalve het signaleren van knelpunten op de werkvloer ook de oorzaken daarvan te achterhalen bij de vellingsarbeiders zelf, hun werkgevers, de opdrachtgevers, branche-organisaties en wetten en regelingen. Een lange lijst met oplossingen, gericht op de gehele bosbouw branche is het resultaat¹.

Onderzoeksmethode

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in de periode april 1988-mei 1990 door De Dorschkamp, in samenwerking met de vakgroep Bosbouw van de Landbouwniversiteit, het onderzoek uitgevoerd². Het onderzoek is opgesplitst in een werknemers-, werkgevers-, opdrachtgevers- en structuuronderzoek (zie figuur 1).

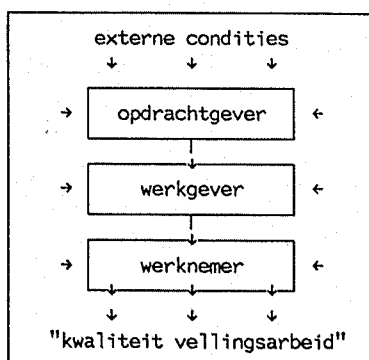
In het werknemersonderzoek zijn 275 vellingsarbeiders op de werkplek geobserveerd en geïnterviewd. Dit zijn vellingsarbeiders die beroepshalve met een motorkettingzaag in bos vellen, snoeien en/of korten. Op deze wijze is inzicht verkregen in de "kwaliteit van de arbeid": arbeidsinhoud, -omstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen. Om vellingsarbeiders in het onderzoek te betrekken zijn twee methoden toegepast. Enerzijds zijn er werkgevers benaderd en gevraagd om één van hun werknemers in het bos te mogen onderzoeken. Deze werkgevers zijn steekproefsgewijs geselecteerd uit een adressenbestand van bedrijven werkzaam in de bosexploitatie. (Dit wordt verder de zgn. "top-down benadering" genoemd.) Deze benadering resulteerde in 150 waarnemingen. Anderzijds is het Nederlandse bos systematisch uit-

gekamd en is "op goed geluk" naar respondenten gezocht. Dit wordt verder de "bottom-up benadering" genoemd. Op deze wijze zijn 125 waarnemingen gedaan.

Uit de bottom-up benadering is gebleken dat er méér exploiterende rondhouthandelaren en bosaannemers in het bos werkzaam waren dan in het top-down adressenbestand bekend was. Bovendien zijn er WSW'ers³ in de velling aangetroffen, iets dat gezien de zwaarte en risico van het werk niet werd verwacht.

Ook werd gehoopt dat deze bottom-up methode meer inzicht zou geven in de omvang van het zwartwerk in de velling. Op een werkplek was het echter niet mogelijk om met zekerheid vast te stellen of een vellingsarbeider op dát moment al dan niet zwart/grijs werd beloond. Daarvoor zou controle in de boekhouding van het bedrijf nodig zijn en dat is in dit onderzoek niet gedaan.

De respons was voor beide methoden zeer hoog. In de top-down benadering weigerden slechts 5 werkgevers pertinent hun medewerking te verlenen, terwijl 139 werkgevers toestemden om één of meer van de werknemers te laten onderzoeken. Bottom-up weigerden 5 van de 130 aangetroffen vellingsarbeiders aan het onderzoek



■ *Figuur 1 Schematisch overzicht van de participanten in het besluitvormingsproces dat resulteert in de (gemeten) kwaliteit van de vellingsarbeid.*

■ *Het onderzoek is opgesplitst in 4 deelonderzoeken: een werknemers- (lees vellingsarbeiders-), werkgevers- en opdrachtgevers- en "structuur"onderzoek. Uitgangspunt is de stelling dat de gemeten kwaliteit van de vellingsarbeid het resultaat is van beslissingen genomen door de vellingarbeider onder bepaalde condities. Deze condities kunnen door de vellingarbeider zelf, zijn werkgever, opdrachtgever en/of "externe condities" worden beïnvloed.*

mee te doen. Gezamenlijk is ca. 11% van de totale (geschatte) populatie vellingssarbeiders in het onderzoek betrokken (zie tabel 1).

Door statistische analyse is getracht samenhangen te vinden tussen de geobserveerde vellingssarbeid, en condities, te beïnvloeden door de vellingssarbeider, zoals bijvoorbeeld opleiding, ervaring, gebruik van hulpmiddelen, etc.

In het werkgevers- en opdrachtgeversonderzoek is bekeken welke invloed werkgevers en opdrachtgevers (boseigenaren of hoofdaannemers) hebben op de uitvoering van de vellingssarbeid. Daarvoor zijn steekproefsgewijs respectievelijk 50 werkgevers en 22 opdrachtgevers van eerder geobserveerde vellingssarbeiders mondeling geïnterviewd.

In het structuuronderzoek (in figuur 1 aangeduid met "externe condities") is onderzocht in hoeverre scholings-, voorlichtings- en onderzoeksinstellingen, belangenorganisaties, wetten en regelingen en de houtmarkt invloed uitoefenen op de "kwaliteit van de vellingssarbeid". Dit is gedaan aan de hand van interviews met vertegenwoordigers van diverse instellingen/organisaties, werkgevers en opdrachtgevers en aan de hand van literatuur.

Knelpunten

Uit het onderzoek komt een groot aantal knelpunten naar voren die in te delen zijn naar de niveaus: "werknemer", "werkgever", "opdrachtgever" en "externe condities". In dit artikel is daaruit een beknopte selectie gemaakt door alleen in te gaan op de arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden.

Knelpunten op het niveau van de vellingssarbeider zijn:

★ Het verloop onder vellingssarbeiders is groot, vooral bij het bedrijfsleven. (Naar schatting stopt ca. 75% van de werknemers die in dienst is bij de bosaannemerij binnen 4 jaar met het vellingsswerk.)

★ Gezondheidsklachten komen relatief veel voor (41% heeft dikwijls hinder van rug/nekklachten) en men wordt nauwelijks op gezondheid ge-

Tabel 1 Overzicht van het aantal respondenten in de steekproef en het geschatte totaal aantal vellingssarbeiders werkzaam in de Nederlandse bosbouw.

Type werkgever	Geschatte totaal aantal	Steekproef aantal
Rijksoverheid	261	38
Lagere overheid	216	28
Natuurbeschermingsorganisaties	147	20
Particuliere boseigenaren	245	22
Rondhouthandel/Bosaannemerij	1103	158
Sociale werkvoorzieningschappen	443	9
Totaal	2415	275

Het totaal aantal vellingssarbeiders is geschat aan de hand van gegevens van werkgevers uit het top-down bestand en gecorrigeerd voor de (gevonden) ongeregistreerde bottom-up bedrijven.

De hier gegeven steekproef aantallen zijn verkregen uit de gezamenlijke top-down en bottom-up benadering.

Bijna de helft van de professionele vellingssarbeiders is werkzaam in de aannemerij. Hiervan werkt 36% bij de exploiterende rondhouthandel en 64% bij de bosaannemerij.

Uit een onderzoek van Van Steen (1989)⁴ blijkt dat er 443 WSW'ers in het bos vellingsswerk verrichten. Zij vellen gezamenlijk "slechts" 40.000 m³ hout.

controleerd (slechts 14% wordt periodiek gekeurd).

★ Ongevallen tijdens vellingssarbeid komen relatief veel voor.

★ De meeste vellingssarbeiders hebben een slechte werktechniek, gebruiken onvoldoende de hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden (vooral bij de exploiterende rondhouthandel) onvoldoen-

de gedragen. Velen werken mede als gevolg daarvan onveilig (zie tabel 2).

★ Een opleiding op het gebied van vellingsswerk heeft positieve invloed op de werktechniek en het dragen van veiligheidskleding. Te weinig vellingssarbeiders hebben een dergelijke opleiding. Ervaring blijkt overigens geen effect te vertonen op de werktechniek en arbeidsomstandigheden.

Tabel 2 Percentage (%) vellingssarbeiders dat "slecht" scoort op het gebied van techniek en veiligheid, per werkgeverscategorie, voor de gezamenlijke top-down en bottom-up resultaten.

Cat.werkgevr	Vellen %	Snoeien %	Hulpger %	Veilig %	Pbm %
Rijksoverheid	22	38	11	32	26
Lagere overheid	32	78	36	50	64
Nat. organisaties	25	75	35	40	40
Partic. boseigenaren	40	90	9	77	68
Houthandel/bosaannem.	44	87	35	62	86
Sociale werkv. schappen	56	100	33	33	56
Gew. gemid.	38	78	33	55	70

vellen = het omzagen van de boom

snoeien = het uitsnoeien van de geveldde boom

hulpger = aanwezigheid en gebruik van hulpgereedschappen

veilig = veilig werken met de motorkettingzaag

pbm = dragen van (alle) verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen

gew. gemid. = gewogen gemiddelde

Knelpunten op het niveau van de werkgevers zijn:

★ Werkgevers hebben (vooral bij het bedrijfsleven) nauwelijks kennis van een juiste techniek en veiligheid. Ook is men onvoldoende op de hoogte van scholingsmogelijkheden.

★ Men is nauwelijks op de hoogte van gezondheidsklachten van werknemers. Ook is men lang niet altijd aangesloten bij een bedrijfsgezondheidsdienst en men dringt er bij de werknemers onvoldoende op aan om zich (periodiek) op gezondheid te laten controleren.

★ Er zijn in het bedrijfsleven relatief veel zelfstandigen (eenmansbedrijven) waarop wetgeving (ter stimulerende van een goede kwaliteit van arbeid) niet van toepassing is.

Een knelpunt op het niveau van de opdrachtgevers is:

★ Opdrachtgevers zijn nauwelijks geïnteresseerd in de wijze waarop het vellingswerk wordt uitgevoerd, maar alléén in het geleverde product (het achterblijvende bos) en de financiële aspecten.

Knelpunten op het niveau van de "externe condities" zijn:

★ Iedereen kan zich beroepsmatig (zonder vakdiploma) in de exploitierende houthandel of bosaannemerij begeven. Door deze lage toetredingsdrempel is de concurrentiedruk de afgelopen decennia extreem hoog geworden.

★ Het bedrag waarvoor geveld moet worden is zeer laag. Daardoor wordt er niet geïnvesteerd in kennis (via scholing), en zijn de arbeidsvoorwaarden (beloning) slecht en wordt zwart/grijs werk bevorderd.

★ Het bosbouwkundig onderwijs heeft zich tot nu toe te weinig gericht op het bedrijfsleven. Bovendien zijn er nauwelijks stimulansen om scholing te volgen. Scholing zou (naar verwachting) te weinig toegevoegde waarde bieden: geen hogere productiviteit, hetgeen kan resulteren in een hogere beloning en geen beter toekomstperspectief.

★ Controle op naleving van de ARBOWet door de Arbeidsinspectie



■ Van alle onderzochte vellingarbeiders start 70% de motorzaag door deze ongecontroleerd van zich af te werpen. Vroeg of laat kan dit tot ongelukken leiden.

gebeurt alleen curatief, na een ongeval, en nauwelijks preventief, tijdens het normale boswerk. Voor het grote aantal zelfstandigen is er in de ARBOWet geen specifiek uitvoeringsbesluit opgenomen voor het werken met een motorkettingzaag. Deze zelfstandigen hoeven dus niet aan de wettelijke veiligheidsvoorschriften van de werknemers te voldoen.

★ De Erkenningregeling Bosbouwambachten biedt voornamelijk geen waarborg voor een goede kwaliteit van arbeid, omdat er mogelijkheden zijn om niet-gekwalificeerd personeel bij een erkend bedrijf te laten werken.

★ Het Bosschap registreert alleen bosbouwambachtondernemingen en geen werknemers, terwijl zij daarvoor wel een bevoegdheid heeft. Daardoor is onbekend wie er precies vellingsar-

beid verrichten en zijn werknemers moeilijk bereikbaar, bijvoorbeeld voor controle en voorlichting.

Oplossingsrichtingen

Oplossingen zijn op vergelijkbare wijze als de "knelpunten" ingedeeld. De volgende opsomming is wederom een beknopte selectie.

Oplossingen door de werknemer:

★ De werknemer zou zijn kennis moeten verhogen via scholing en/of voorlichting. Daarnaast zou hij regelmatig herhalingscursussen moeten volgen.

Oplossingen door de werkgever:

★ Werkgevers uit het bedrijfsleven zouden zich aan moeten passen bij de Erkenningregeling Bosbouwambachten. Op basis hiervan moeten zij:
- gebruik maken van erkende on-



■ Slechts 22% van de onderzochte vellingsarbeiders snoeit volgens de veilige en ergonomisch aantrekkelijke "Zweedse snoeimethode".

deraannemers (ook bij verkoop van hout op stam);

- controle uitoefenen op naleving van de statuten van de Erkenningregeling bij uitbesteding van werk.

★ Werkgevers zouden kennis moeten verzamelen over werktechniek, arbeidsorganisatie en scholingsmogelijkheden en dit ook overdragen op hun werknemers;

★ Werkgevers zouden op de hoogte moeten zijn van de gezondheids-toestand van de werknemers, zich moeten aansluiten bij een Bedrijfs Geneeskundige Dienst en hun werknemers stimuleren zich periodiek medisch te laten controleren.

Oplossingen door de opdrachtgever:

★ Opdrachtgevers zouden gebruik moeten maken van bedrijven, aangesloten bij de Erkenningregeling Bos-

bouwambachten.

★ Opdrachtgevers zouden gebruik moeten maken van standaardcontracten (bestekken), waardoor zij zich bewust zijn van wet- en regelgeving (bijvoorbeeld ARBO-wetgeving) en naleving daarvan kunnen bevorderen.

★ Opdrachtgevers zouden controle moeten uitoefenen op de uitvoering van het werk, en daarbij ook letten op de werktechniek en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Oplossingen door **brancheorganisaties**:

In het eindrapport worden tamelijk gedetailleerde oplossingen toebedeeld aan het Bosschap, scholingsinstellingen, ministeries, bedrijfsverenigingen en onderzoeksinstituten. De belangrijkste oplossingen die direct effect kunnen hebben betreffen:

- ★ Erkenningregeling Bosbouwambachten: strengere toelatingseisen en controle op naleving.
- ★ Registratie van individuele bosarbeiders t.b.v. voorlichting en controle op naleving van wet- en regelgeving.
- ★ Scholing op de werkplek en financiële tegemoetkomingen daarvoor.
- ★ Terugdringen van het (grote) aantal (vooral éénmans-) bedrijven, bij voorbeeld via de Erkenningregeling Bosbouwambachten.

Een aantal oplossingen die indirect effect heeft zijn bij voorbeeld:

- ★ Clusteren van opdrachten (bij voorbeeld via bosgroepen).
- ★ Onderzoek naar bij voorbeeld de productiviteit van geschoolde in vergelijking met ongeschoolde vellingsarbeiders.

Slotopmerkingen

De "kwaliteit van de vellingsarbeid" is van een bedenkelijk laag niveau. Oorzaken daarvan liggen niet alleen bij de vellingsarbeider zelf, maar evenzeer bij hun werkgevers, de opdrachtgevers, belangenorganisaties en wet- en regelgeving.

Als we de "kwaliteit van de vellingsarbeid" willen verbeteren dan zal daar op alle fronten door alle betrokkenen voortdurend aan gewerkt moeten worden.

Noten

¹ Het rapport is uitsluitend schriftelijk opvraagbaar bij: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sector Voorlichting, Postbus 69, 2270 MA Voorburg, telefaxnr. 070-3865446 onder vermelding van: Sreeks "Kwaliteit van de vellingsarbeid in Nederland".

² De begeleiding van het project was in handen van vertegenwoordigers van: de A.V.I.H. (voorzitterschap), Bosschap, Directie Bos- en Landschapsbouw, Heidemij, Leerlingwezen, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Nederlandse Vereniging van Boseigenaren, Staatsbosbeheer en de Voedingsbond F.N.V.

³ Personen die te werk zijn gesteld in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening.

⁴ Steen, P. v. d., "De rol van werkvoorzieningsorganisaties in de bosbouw", H.B.C.S. stageverslag, 1989, 60 pag.