

Inleiding

Zelfregulering en de nieuwe arbeidsomstandighedenwet

Binnenkort worden enkele belangrijke wijzigingen in de Arbowet van kracht. De aanpassing van de wet is grotendeels het gevolg van nieuwe Europese regels (kaderrichtlijn) en spitst zich toe op respectievelijk de beschikbaarheid van arbo-brede deskundige diensten voor de werknemers (op het vlak van veiligheid, gezondheid en welzijn), de invoering van een verplichte risico-evaluatie in het bedrijf en bedrijfsinterne verzuimbegeleiding. De vraag is in welke mate de nieuwe Arbowet bijdraagt aan het streven van de regering naar een activerende verzorgingsstaat. Een activerende verzorgingsstaat stimuleert burgers allereerst tot zelfzorg en daarnaast organisaties tot zelfregulering. De afhankelijkheid van de overheid wordt daarbij zoveel mogelijk gereduceerd. Ruwweg beschikt de overheid, zoals onlangs Dercksen in zijn openbare les stelde, over vier soorten middelen waarmee burgers kunnen worden geactiveerd zoveel mogelijk voor zichzelf te zorgen.¹ Dit zijn achtereenvolgens: het institutionaliseren van voorzieningen of regels die de zelfredzaamheid bevorderen (bijvoorbeeld leeftijdsbewust personeelsbeleid en scholing); het versterken van de financiële band tussen burgers en zorgvoorzieningen (bijvoorbeeld eigen bijdragen bij overheidsvoorzieningen); het aanspreken van gebruikers van voorzieningen op hun verantwoordelijkheden (rechten en plichten); en het herstellen van verantwoordelijkheden van indirect betrokkenen (bijvoorbeeld de medeverantwoordelijkheid van het bedrijfsleven voor adequaat beroepsonderwijs).

Op het eerste gezicht scoort de nieuwe Arbowet aardig op de bovengenoemde vier punten. De

wettelijke veranderingen dragen alle in meer of mindere mate bij aan de versterking van de verantwoordelijkheid van de in de onderneming aanwezige partijen en er lijkt daarom sprake van een versterking van het zelfregulerend vermogen van de Arbowet. Wanneer we echter een kijkje over de landsgrenzen nemen, komen we tot een genuanceerder conclusie. Neem bijvoorbeeld Groot-Brittannië.² Anders dan in Nederland spitste het maatschappelijke en politieke debat over de vormgeving van de Europese kader-richtlijn zich er niet toe op het onderwerp van de deskundige diensten en in het verlengde daarvan op risico-evaluatie en verzuimbegeleiding. Integendeel; in het middelpunt van de discussie stond het onderwerp 'risk assessment' en hoe dit onderwerp zo goed mogelijk zou kunnen bijdragen aan de zelfreguleringsfilosofie van de met de Nederlandse Arbowet in vergaande mate vergelijkbare 'Health and Safety at Work Act' (HSWA). Incorporatie van de Europese kader-richtlijn in de Britse wetgeving heeft de daarin reeds aanwezige notie van zelfregulering aanzienlijk geëxpliciteerd. Aan de HSWA die zelf niet is gewijzigd, is vanaf 1 januari dit jaar een reeks verordeningen toegevoegd waarbinnen 'risk assessment' de harde kern vormt. In dit kader wordt allereerst een drietal verwante en onderling samenhangende begrippen onderscheiden. In de eerste plaats spreekt men van 'hazard'; dat wil zeggen de loutere aanwezigheid van een arbo-risico op de werkplek zonder dat schade optreedt (bijvoorbeeld monotoon werk). Ten tweede onderscheidt men het begrip 'risk'; dat wil zeggen de kans dat een 'hazard' tot schade leidt. Tenslotte wordt het begrip 'harm' (de werkelijk opgetreden schade) onderscheiden.

Vervolgens heeft men deze drie theoretische begrippen geoperationaliseerd in de vorm van een

* Erik de Gier is lid van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.

uit vijf opvolgende stappen bestaande handlingscyclus ten behoeve van directeuren en managers.³ Deze stappen luiden:

- 1 'set your policy';
- 2 'organise your staff';
- 3 'plan and set standards';
- 4 'measure your performance';
- 5 'audit and review'.

Elke stap bestaat op zijn beurt weer uit een aantal substappen die met elkaar de werkgever een concrete uitgewerkte strategie aanreiken ten behoeve van het uitvoeren van een risk assessment.

Opmerkelijk in vergelijking met ons land is enerzijds de keuze voor risk assessment als het centrale thema bij de omzetting van de Europese kaderrichtlijn en anderzijds de vergaande theoretische én praktische uitwerking van risk assessment. Daarmee spelen de Britten in veel sterker mate dan in Nederland het geval is de verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden toe aan de werkgever. Anders gezegd kunnen we stellen dat hoewel risico-evaluatie ook in ons land vorm krijgt, dit niet zal zijn ingebed in een goed uitgewerkte, bij de Arbowet passende, zelfreguleringsfilosofie. In ons land wordt de verplichting geïntroduceerd omdat Brussel dat nu eenmaal voorschrijft.

Door deze in vergelijking met Engeland passieve opstelling wordt de risico-evaluatie-strategie

in het kader van de Arbowet in het bedrijfsleven onvoldoende geïnternaliseerd. In plaats van de Britse 'geïnstitutionaliseerde' zelfregulering is er samenvattend in Nederland sprake van 'eenzijdige' of op zijn hoogst 'tweezijdige' zelfregulering op ad hoc-basis.⁴ Een tijdige blik over de grenzen had dit kunnen voorkomen. Een gemiste kans voor de activerende verzorgingsstaat derhalve.

Noten

- 1 W.J. Dercksen, *Het schip van zorg*, Rede Universiteit van Utrecht dd. 19 maart 1993, blz. 16-18. Zie in dit verband ook de ESB-special 'De metamorfose van de verzorgingsstaat', nr. 3915, 16 juni 1993.
- 2 De keuze voor dit land is niet geheel toevallig. Traditioneel neemt zelfregulering er in het stelsel van arbeidsverhoudingen een centrale plaats in. Op het terrein van arbeidsomstandigheden heeft men ervaring met zelfregulering bij de Health and Safety at Work Act en de onder meer daaronder ressorterende COSHH-regulations ('control of substances hazardous to health').
- 3 Health & Safety Executive, *Five steps to successful health and safety management*. Special help for directors and managers, London 12/92.
- 4 Bij eenzijdige zelfregulering worden regels vastgesteld zonder medewerking van andere groepen. Tweezijdige zelfregulering komt tot stand door inbreng van de verschillende betrokken groepen. Zie: M. van Driel, *Zelfregulering. Hoog opspelen of thuisblijven*, Deventer 1989, blz. 283.