

EERSTE BESCHOUWING WERKGEVERS OVER ARBOVISIE 2040

Andere werkelijkheden

In 2012 is de agenda voor het arbeidsomstandighedenbeleid geformuleerd. Er werd toen acht jaar vooruit gekeken. In 2020 kan worden vastgesteld, dat de agenda grotendeels is gerealiseerd. Per 1 juli 2017 zijn hieraan nog toegevoegd het basiscontract, het open spreekuur, de vrije toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek, de second opinion, het melden van beroepsziekten, klachtenprocedure en verduidelijking van de rol van de preventiemedewerker. Uit evaluaties blijkt, dat ook die toevoegingen gaandeweg worden gerealiseerd maar dat er nog steeds stappen zijn te maken in het verder terugbrengen van arbo-risico's.

Waar in de beleidsagenda van 2012 nog de nadruk ligt op efficiency en het toedelen van verantwoordelijkheden, tekent zich nu een andere werkelijkheid af. De arbeidsmarkt verandert ingrijpend. De Arbeidsomstandighedenwet is met name gericht op bescherming van werknemers waarvoor de werkgever of opdrachtgever vrijwel de exclusieve verantwoordelijkheid draagt. De veranderingen in de arbeidscontractvormen zelf als ook de veranderingen in het werk verdragen zich steeds minder goed met die oorspronkelijke uitgangspunten.

De arborisico's laten zich inmiddels in drie groepen indelen: fysieke belasting (zowel over- als onderbelasting), gevaarlijke stoffen en psychosociale arbeidsbelasting. Voor de komende jaren moet het onderkennen van die risico's, het organiseren van kennis daarover, het voorkomen en het effectief behandelen daarvan, de toedeling van verantwoordelijkheden en de naleving, het toezicht daarop en handhaving centraal staan. Daarbij moet ook aandacht worden besteed aan de invloed van de technologie en het werken met nieuwe technieken als robotisering. Wat betreft gevaarlijke stoffen bestaat behoefte aan een laagdrempelig registratiesysteem met een helpdesk gevaarlijke stoffen.

Uitgangspunt moet zijn het benadrukken van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de werkende. Wetgeving moet zijn gericht op het invullen van deze verantwoordelijkheden en waar nodig partijen daarbij ondersteunen. De huidige wetgeving wordt door werkgevers niet zo gevoeld. Zij ervaren een systeem van te veel en soms niet te realiseren verplichtingen. Er ontstaat daardoor een afwerende houding ten aanzien van arbobeleid. Terwijl de gemiddelde werkgever het belang van goed arbeidsomstandigheden onderkent en hierin investeert. Een werkend stelsel van arbeidsomstandigheden wordt niet gerealiseerd door een grotere rol van de overheid. Meer wetgeving sluit het gewenste maatwerk uit en smoort de noodzakelijke dynamiek. Zonder zelfwerkzaamheid komt een op de praktijk gericht arbeidsomstandighedenbeleid niet van de grond. Daarom moet worden gezocht naar ambities die aansluiten bij de praktijk, en die hun vertaling krijgen in nieuwe combinaties, praktische doelen en verandering in ondersteuning. Achtereenvolgens willen wij

aandacht vragen voor het stelsel, preventie, deskundige ondersteuning en bevordering van naleving.

Het stelsel

Aan de basis van het arbeidsomstandighedenbeleid ligt de systeemverplichting van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Ofschoon ruim 80 % van de werknemers onder een risico-inventarisatie (RI&E) vallen, beschikt maar ongeveer de helft van de werkgevers over een RI&E. Met name kleinere bedrijven blijken moeilijk aansluiting te vinden bij die wettelijke verplichting. Toch moet het belang van een systematische aanpak worden benadrukt. Die aanpak begint op de werkvloer waar werkgever en werknemer gezamenlijk de risico's verkennen en in een plan van aanpak uitwerken hoe met die risico's moet worden omgegaan. . Keer op keer blijkt, dat de RI&E niet vanuit de specifieke situatie van de werkgever wordt benaderd, maar van buitenaf wordt opgelegd met een overmaat aan vragen en details. Het doorgaan op die laatste weg zal de naleving van de RI&E niet doen toenemen. Naleving moet niet centraal staan maar bewustzijn van het belang van een goede en veilige arbeidsomstandigheden. Veel meer succes zal een aanpak bieden waarbij door werkgever/opdrachtgever overzichtelijk een aantal hoofdrisico's worden benoemd met het daarbij behorende plan van aanpak. De inventarisatie en aanpak daarvan kan dan effectiever door werkgever en werknemers op de werkvloer/de medezeggenschap worden besproken en nageleefd. Dit betekent tevens, dat de Inspectie SZW in geval van een ongeval zich niet steeds kan beroepen, dat het risico maar in de RI&E had moeten worden opgenomen. In Ierland zijn inmiddels positieve ervaringen opgedaan met het 'BE SMART' model waarvan die aanpak de basis is. Hierbij wordt gewerkt met een gratis digitale RI&E gericht op een beperkt aantal prioriteiten. Anders gezegd, het gaat om het praktisch maken van de RI&E waardoor werkgevers en werknemers worden verleid op hiervan gebruik te gaan maken. Door op brancheniveau richting te geven aan de prioriteiten en bijbehorende praktische oplossingen krijgt deze RI&E een echt ondersteunend karakter in plaats van louter een lastige verplichting.

Daarmee is de RI&E geen 'one size fits all', maar een basisinstrument, dat naar grootte en aard van de risico's kan verschillen. Hierdoor kunnen werkgever en werknemers in de praktijk gericht, en daarmee doeltreffend, maatwerk betrachten.

Onafhankelijk van het type arbeidscontract geven de veranderingen op de arbeidsmarkt mede aanleiding de verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werken niet exclusief bij de werkgever/opdrachtgever neer te leggen. Enerzijds rust op de werkgever/opdrachtgever de verplichting het werk te organiseren en alle van belang zijnde informatie over het werk en de uitvoering daarvan aan de werknemer/opdrachtnemer te verschaffen. Anderzijds is ook de werkende gehouden zijn het werk veilig uit te voeren en daarvoor ook in belangrijke mate de verantwoordelijkheid te dragen. Dat betekent tevens, dat de werkende blijvend moet worden voorzien van relevante kennis. Vanwege aard en noodzakelijke schaal ligt de verantwoordelijkheid hiervoor in de praktijk met name bij branches, die de noodzakelijke kennis bij hun leden brengen voor toepassing ervan in de praktijk. Bedrijven kunnen vervolgens de wederzijdse verantwoordelijkheden uitwerken met werkenden.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de internationalisering van het bedrijfsleven. Er is een toenemende onderlinge afhankelijkheid ontstaan van bedrijven, die op de Europese markt opereren. Dit betekent, dat bedrijven op de Europese markt onder hetzelfde arboregime moeten kunnen opereren. Nationale koppen op Europese wetgeving moeten worden vermeden. De Europese wetgeving moet in zichzelf de noodzakelijke en adequate bescherming tegen risico's bieden. De inzet van het kabinet moet daarop worden gericht. Met name geldt dit voor het terrein van gevaarlijke stoffen, waarbij bedrijven vaak onder verschillende grenswaardenniveaus moeten opereren.

Preventie

Preventie heeft alles te maken met het kunnen handelen op basis van nuttige en naleefbare regels en goede praktijken. Regels waarvan het nut niet wordt ingezien, zullen minder snel of niet worden nageleefd. Voor het ontwikkelen en toepassen van goede preventie is derhalve nodig een naar aard van het bedrijf nuttige set van regels, die leiden tot het aantoonbaar kunnen voorkomen van schade. Daarom zou per branche die nuttige set van regels moeten worden opgesteld met een plan van implementatie op basis van uitgevoerde pilots of reeds bestaande praktijkvoorbeelden. Daarmee krijgt preventie in praktische zin handen en voeten en wordt preventie als een abstract begrip, dat haar weg naar de bedrijfsvloer niet zal vinden, vermeden. Die nuttige set van regels moeten worden gekoppeld aan de risico-inventarisatie en -evaluatie om een logische uitwerking ervan te kunnen realiseren. Arbodiensten, kerndeskundigen en externe experts die dicht bij de praktijk staan kunnen hierbij helpen. Daarnaast is het gewenst, dat aandacht voor gezond en veilig werken structureel in het beroepsonderwijs wordt meegenomen.

Preventie krijgt een extra dimensie wanneer onderzoek naar ongevallen door de Inspectie SZW met de branche en het bedrijf wordt besproken en zo nodig zijn vertaling vindt in aanvullende praktische maatregelen waarvan het nut is bewezen.

Tenslotte, preventie krijgt betekenis als zij wordt verbonden met naleefbare doelen. Inspectie SZW en branche kunnen die doelen periodiek afspreken, meten en gezamenlijk evalueren en aan de leden van de branche teruggeven. Daarbij moet rekening worden gehouden met de diversiteit van de leden van branches. Vaak betreft het zowel MKB-bedrijven maar ook groot ondernemingen. Campagnes moeten secundair ondersteunend werken, maar niet primair regelend.

Deskundige ondersteuning

Op de gebieden waar zich de grote arborisico's zich gaan voordoen (fysieke belasting, psychosociale belasting en gevaarlijke stoffen) is het opdoen, ontsluiten en combineren van kennis nodig. Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt naar degenen, die de kennis ontwikkelen en degenen, die kennis toepassen. Voor met name de toepassing van kennis is de preventiemedewerker belangrijk. Het opleggen van certificaten, diploma's is door de bank genomen een doodlopende weg. Bedrijven met een specifiek risicoprofiel hebben gewoonlijk een (hogere) veiligheidskundige in dienst.

Bij de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 juli 2017 is met name de rol van de bedrijfsarts centraal gesteld. Echter, moet worden vastgesteld, dat bedrijfsartsen soms worden overvraagd. Voor een deel is dit het gevolg van capaciteitsproblemen. Maar soms is dit ook het gevolg van een praktische keuze. Vaak vraagt verzuimbegeleiding de aandacht waardoor er te weinig tijd en aandacht is voor preventie en kennisopbouw. Anderzijds heeft de bedrijfsarts soms niet een compleet beeld van wat er in een bedrijf speelt omdat nog niet bij alle werknemers bekend is dat men toegang heeft tot de bedrijfsarts. Maar het is ook de vraag of de bedrijfsarts altijd de aangewezen deskundige is om het kennisvraagstuk op te pakken. Veel meer dan bedrijfsartsen zijn kerndeskundigen in de positie om praktisch toepasbare kennis voor bedrijven te leveren. Dit betekent niet, dat oplossingen moeten worden gezocht in nieuwe wetgeving. Voorkomen moet worden dat nieuwe regels een papieren werkelijkheid vormen. Dit biedt geen oplossing. Sterker nog het drijft het organiseren van het arbeidsomstandighedenbeleid verder van het bedrijf af. Bij nieuw beleid moet het juist gaan om versterking van de praktijk. Verderop zal dit aspect worden benoemd bij toezicht en handhaving door de Inspectie SZW.

Van de grote groep werkenden op de arbeidsmarkt, die niet via een dienstverband actief is, wordt niet automatisch gebruik gemaakt van bedrijfsgezondheidszorg. Terwijl, bedrijfsgezondheidszorg essentieel is om een duurzame arbeidsinzet te kunnen realiseren. In de kern gaat het hier om de plaats en vormgeving van inzetbaarheid in arbeid in de zorg. Waar er voor iedere werkende toegang tot de huisarts is, betekent dit niet, dat iedere huisarts de factor arbeid integraal betreft in zijn diagnose, behandeling en doorverwijzing.

De bedrijfsgeneeskunde lijkt zich niet te hebben ontwikkeld in gespecialiseerde interventies, terwijl daaraan behoefte is mede op basis van de gesignaleerde driedeling in grote arborisico's in de komende jaren. De doelstelling moet zijn een efficiënt en effectief georganiseerde bedrijfsgezondheidszorg waar werkenden toegang hebben. Vraag is hoe dit kan worden gerealiseerd.

Bevorderen van naleving

Bij het bevorderen van de naleving moet niet de boete voorop staan, maar verbetering van de geconstateerde werkwijze. Dat kan als de Inspectie SZW zich richt op zowel advisering als op toezicht en handhaving. Het werkt in bedrijven zoveel beter en de naleving wordt zoveel groter als arbeidsinspecteurs in de bedrijven kunnen aangeven hoe een risicovolle situatie en daardoor ongevallen kunnen worden vermeden. Deze kennis kan dan ook gedeeld worden met andere bedrijven binnen de branche en soms ook met andere branches. Er kunnen zo goede kansen worden gecreëerd voor het voorkomen en aanpakken van risico's. Dit kan worden gerealiseerd door een meer pro-actieve opstelling van Inspectie SZW, al dan niet in samenspraak met branches en deskundigen. Daarbij zou ook kunnen worden gewerkt met contactpersonen bij Inspectie SZW voor specifieke branches zodat de nadruk meer op preventie komt te liggen. Boetes zijn dan aan de orde bij evident verkeerd handelen met grote risico's tot gevolg of roekeloosheid. De opvatting, dat advisering aan de markt kan worden

overgelaten miskent de dynamiek van effectief toezicht en handhaving en hun relationele betekenis voor de dagelijkse praktijk in de bedrijven.