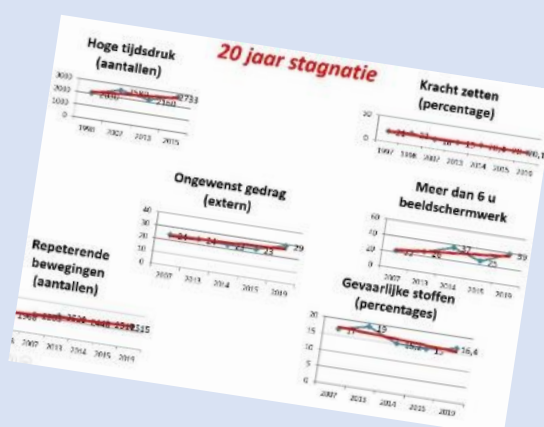


VAN ARBOCONVENANTEN NIEUWE STIJL NAAR ARBOVISIE 2040

Leren van het verleden of het wiel opnieuw uitvinden?



Jan Verhagen
September 2024

Inhoudsopgave

Waarom dit onderwerp?	4
Beknpte leeswijzer	6
Deel 1	7
Onveilig en ongezond werk: van 4000 naar nul doden?	7
Arbovisie 2040: herleven de Arboconvenanten?	9
Deel 2	12
Hoofdpijnen en achtergronden van ANS	12
Wat zijn dat, 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl'?	12
Huilver bij werkgevers	16
Arboconvenanten zijn geen arbocatalogi!	17
ANS en de neoliberale tijdgeest	18
Vakbond en ANS	19
Deel 3	22
Arboconvenanten Nieuwe Stijl: aanpak en resultaten	22
Welke onderwerpen komen in ANS aan de orde?	24
Grotendeels afwezig: industrie, metaal, vervoer	26
'Tweede fase'-convenanten: ziekteverzuim en re-integratie centraal	28
Unieke prestatie, maar onvoldoende resultaat	29
Kwantitatieve resultaten op onderwerp	31
Resultaten per sector: genuanceerde conclusies	33
Landelijke streefcijfers: groots gelanceerd, in stilte afgevoerd	36
Landelijke streefcijfers: de resultaten	39
Deel 4	41
Evalueren om te leren	41
Sterke kanten van het concept Arboconvenanten	42
1. Harde resultaatdoelstellingen	42
2. Nulmetingen en eindmetingen	43
3. Focus op een beperkt aantal, voor de betreffende sector prioritaire risico's	43
4. Sectoraanpak beperkt concurrentie op arbeidsomstandigheden	43
5. De positieve rol van de overheid	44
Aandachtspunten voor de toekomst	44
1. Zero Death of Zero Risk?	44
2. 'Nul doden in 2040': realiteitsgehalte en urgentie	47
3. Gezond en veilig werk: een fundamenteel werknemersrecht	48

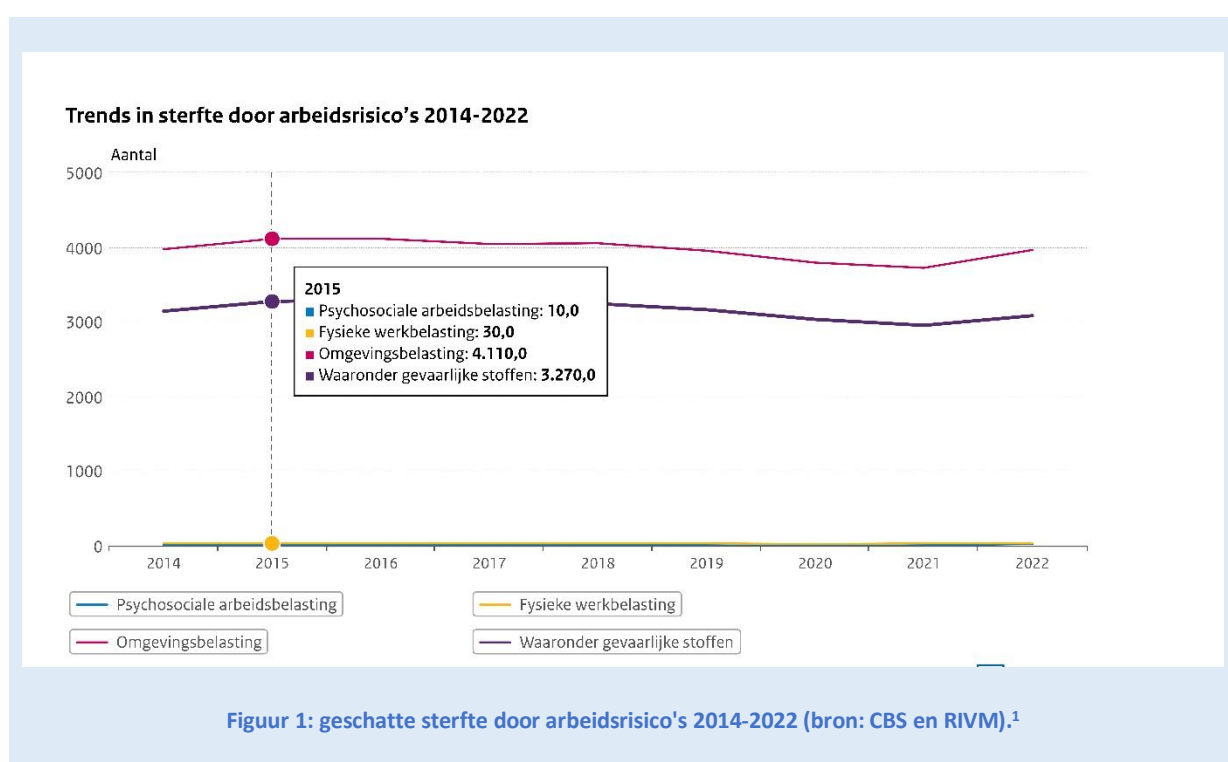
4. Money, money, money...financiële prikkels, perverse prikkels.....	48
5. Doorgeschoten individualisering van arbeidsomstandigheden.....	51
6. 'Landen op de werkvloer': vakbond en ondernemingsraad	51
7. Paritair of op eigen kracht?	54
8. Arbo 'ontstoffen' en 'ontregelen'	55
9. Zelf aan het roer.....	57
10.. Reflectie op kwantitatieve reductiedoelen	58
Deel 5	60
Afsluitend	60
67 convenanten, 55 sectoren, 3,5 miljoen werknemers...en toch vergeten?.....	60
Bijlagen.....	62
Bijlage 1: tijdlijn Arboconvenanten Nieuwe Stijl	62
Bijlage 2: verantwoording	63
Bijlage 3: over de auteur	64
Bijlage 4: voornaamste geraadpleegde bronnen.....	65

Waarom dit onderwerp?

Op donderdag 1 augustus 2024 waren de arbeidsomstandigheden in Nederland weer eens kort in het nieuws. Drieduizend doden door gevaarlijke stoffen, elk jaar weer, aldus meldt de Nederlandse Arbeidsinspectie. En meer dan 4000, ook jaarlijks, door ongezond en onveilig werk in zijn totaliteit. De NOS wijdt er een bericht aan op website, app en radio. De volgende dag is het onderwerp weer van de mediaradar verdwenen, want we leven in een vluchtige tijd.

Toch zijn deze 'nieuwswaardige' feiten en getallen zelf bepaald verre van vluchtig. Ze bewegen zich namelijk al jaren op dit alarmerend hoge niveau.

Als je de jaarcijfers bij elkaar optelt, heeft sinds 2014 onveilig en ongezond werk naar schatting zo'n 40.000 dodelijke slachtoffers gemaakt. 'A bloody shame', ook vanwege in 1990 – bijna 35 jaar geleden - in de Arbowet vastgelegde plicht van werkgevers om hun mensen te beschermen tegen werkgerelateerde ziekte en arbeidsongevallen.



In 2022 – best wel laat eigenlijk - neemt de aan de Verenigde Naties gelieerde Internationale Arbeidsorganisatie (IAO/ ILO) het fundamentele recht op een veilige en gezonde werkplek op in zijn Constitutie. Niet in de vorm van een al dan niet ratificeerbaar en weer opzegbaar verdrag, zoals meestal het geval is, maar als plicht voor alle aangesloten landen, dus ook voor Nederland.

In december van datzelfde jaar ondertekent Minister Karien van Gennip het '*Manifesto Zero Death at Work*' van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), om te zorgen dat het aantal slachtoffers van ongezond en onveilig werk daalt naar nul.

Een half jaar later zet ze dit om in het kabinetsplan 'Arbovisie 2040', met als ondertitel 'de trend gekeerd'.

¹ <https://www.vzinfo.nl/beroepsziekten/sterfte> 'Trend sterfte beroepsbevolking 2014-2022', doorklikken naar tabblad: 'trends in sterfte door arbeidsrisico's 2014-2022'.

Dan valt in juli 2023 het kabinet Rutte IV. Wat er ruim een jaar later onder Schoof over gaat blijven van de plannen is op dit moment – half augustus 2024 - nog niet duidelijk.

Ruim vijf en twintig jaar geleden, eind 1998, startte ook een poging om ‘de trend te keren’ en te komen tot wezenlijk betere arbeidsomstandigheden. Het kreeg vanaf het begin vorm als een gezamenlijk initiatief van overheid en sociale partners en resulteerde in acht jaar gezamenlijk gedragen activiteiten, onder de naam Arboconvenanten Nieuwe Stijl, afgekort tot ‘ANS’.

De nu voorliggende VHV-publicatie stelt de vraag: *‘Wat kan de vakbeweging – in het zicht van Arbovisie 2040 - leren van dit 25 jaar eerder gestarte, maar bijkans vergeten initiatief’?*

In 2024 zijn 25 jaar verstreken na de ondertekening van het eerste Arboconvenant Nieuwe Stijl, dat voor de Thuiszorg. Vijf en twintig jaar waarin veel is gebeurd, maar ook veel te leren valt.

Deze publicatie schetst het verhaal van ANS, de resultaten, of het gebrek daaraan. Aan de orde komen de parallellen en verschillen met het heden, en dan met name met het in 2023 uitgebrachte Arbovisie 2040, en het SER-advies over de eerder gepubliceerde ‘Hoofdpijnennota’ hierover.

Ook geeft deze tekst een aanzet tot, hopelijk bruikbare *‘lessons learned’*. Die zijn met name gericht op de vakbeweging, en op *de proceskant* van de arbo-inzet: *hoe* hebben we de zaken aangepakt, en wat valt er op dat vlak te leren?

Centraal staat dat ‘ANS’, ondanks acht jaar inspanningen van alle betrokkenen om de blootstelling aan ongezond werk substantieel omlaag te krijgen, in wezen geen succes is geworden. Niet in de laatste plaats omdat de beoogde *landing op de werkvloer* niet is geslaagd. Niet aan werknemerskant, en evenmin aan werkgeverskant.

Ook al is deze tekst uitgegroeid tot een pittig stuk, toch hoop ik dat er voldoende *‘arbominded’* mensen kennis van willen nemen en vooral: er inzichten aantreffen waar zij mee verder kunnen in hun eigen op gezond en veilig werk gerichte activiteiten.

Voor wie onvoldoende tijd of energie heeft om de publicatie deels of geheel te lezen: op vakbondshistorie.nl vind je twee samenvattende webartikelen.

Deel 1: [‘Zero death at work’: van 4000 doden per jaar naar nul](#)

Deel 2: [Arboconvenanten: een rijke leerschool!](#)

Augustus 2024

Jan Verhagen

(webredacteur Vakbondshistorie.nl en voormalig adviseur Veilig en Gezond Werk bij de FNV)

Reageren, corrigeren, aanvullen? [Klik hier!](#)

Beknorte leeswijzer

Deel 1 schetst de actuele stand van zaken en ontwikkelingen rond Veilig en Gezond Werk in Nederland, inclusief opvallende parallellen én verschillen tussen de in 2023 uitgestippelde aanpak en de kernelementen van Arboconvenanten Nieuwe Stijl ('ANS') 25 jaar eerder.

Deel 2 behandelt vooral de hoofdlijnen en de achtergronden van het concept ANS.

Deel 3 zoomt in op de uitvoering van Arboconvenanten Nieuwe Stijl tussen 1999 en 2007. De inhoud, uitrol en vooral de resultaten van 8 jaar tripartiete inspanningen komen aan de orde.

Deel 4 houdt zich bezig met de, naar de mening van de auteur, voornaamste actueel-relevante leerpunten die ANS de vakbeweging kan bieden. Te leren valt er veel, zeker met de kennis en inzichten van de periode ná ANS. Deel vier schetst een vijftal als positief te borgen aspecten, en een tiental 'aandachtspunten voor de toekomst'.

Deel 5 beperkt zich tot enkele conclusies over de hernieuwde actualiteit van ANS, en stelt de vraag waarom ANS ten onrechte in het (vakbonds)vergeetboek is beland.

Bijlagen:

- Wie kennis wil nemen van de chronologie van ANS - *wanneer gebeurde er wat* - vindt het antwoord in Bijlage 1: de tijdlijn.
- In Bijlage 2 staat een beknopte verantwoording van deze publicatie.
- Bijlage 3 vertelt iets over de achtergronden van de auteur.
- In Bijlage 4 vindt de lezer de voornaamste geraadpleegde bronnen.

Samenvatting:

Op vakbondshistorie.nl staan [een tweetal webartikelen met dezelfde titel als dit stuk](#), die beschouwd kunnen worden als een samenvatting op hoofdlijnen.

Deel 1

Onveilig en ongezond werk: van 4000 naar nul doden?

In 2023 vielen er 72 doden door een ongeval op het werk. Aldus de Nederlandse Arbeidsinspectie in een toelichting op het Jaarverslag over dat jaar.² Dat zijn er 21 meer dan in 2022, waarmee we terug zijn op het pre-coronaniveau van 2019.

Toch is het aantal dodelijke ongevallen op het werk slechts de relatief kleine top van een veel grotere ijsberg:

- In 2021 waren zo'n 196.000 werknemers slachtoffer van een arbeidsongeval, voor 100.000 van hen betekende dat één of meer dagen verzuim.³
- In Nederland sterven ruim 4000 mensen per jaar als gevolg van ongezond en onveilig werk, ruim 4000 per jaar.⁴ Dat zijn bijna zes keer zoveel als de 684 dodelijke verkeersslachtoffers in 2023.⁵

Tabel van grafiek: Trends in sterfte door arbeidsrisico's 2014-2022

	Psychosociale arbeidsbelasting	Fysieke werkbelasting	Omgevingsbelasting	Waaronder gevaarlijke stoffen
2014	10	30	3970	3140
2015	10	30	4110	3270
2016	10	30	4110	3300
2017	10	30	4040	3250
2018	10	30	4050	3240
2019	10	30	3950	3160
2020	10	20	3790	3030
2021	10	30	3720	2950
2022	20	30	3960	3080

Bron: CBS Doodsoorzakenstatistiek <https://bronnen.zorggegevens.nl/Bron?naam=Doodsoorzakenstatistiek>, bewerkt door RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu)

Figuur 2 Trends in sterfte door arbeidsrisico's

- Vaak overlijden zij pas na tientallen jaren, als gevolg van blootstelling aan 'sluipmoordenaars' zoals kankerverwekkende stoffen. Bij dat getal '4000' plaatst de Nederlandse Arbeidsinspectie bovendien een weinig opwekkende kanttekening: *"De schatting van 4.000 voortijdige sterfgevallen lijkt aan de voorzichtige kant. Zo wijst het RIVM zelf op de studie Global Burden of Disease, die voor Nederland een aantal van 6.200 werkgebonden sterfgevallen hanteert. Een publicatie van de World Health Organization noemt voor Nederland een aantal van rond de 5.600 per jaar."*⁶
- Tel daarnaast de vele werkenden die elk jaar arbeidsongeschikt raken door niet-dodelijke gevaarlijke stoffen, door fysieke of psychische overbelasting, of – actueel – door Long Covid. Precieze cijfers over het aantal werkgerelateerde arbeidsongeschikten zijn er niet. Maar in de *'Staat van Gezond werk'*, gepubliceerd in 2023, schat de Nederlandse Arbeidsinspectie het aantal nieuwe arbeidsongeschikten per jaar als gevolg van ongezond werk op ongeveer 13.000, en het totaal aantal personen dat door ongezond werk in de WIA of WAO zit op 140.000.⁷

² <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/jaarverslagen/2024/03/27/jaarverslag-2023>

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/arbeidsongevallen-en-beroep/2-arbeidsongevallen-in-nederland>

⁴ Bron RIVM - 'Ruim 4000' is het ook in 2023 meest genoemde getal. De cijfers op de RIVM-website zijn helaas ongedateerd. Het getal wordt ook genoemd op een - [ook ongedateerde - webpagina van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne](#), maar uit de tekst maken we op dat het cijfer 4100 al in 2013 wordt genoemd.

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/15/684-verkeersdoden-in-2023>

⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie: *'Staat van Gezond werk'* (Den Haag, april 2023) - blz.9.

⁷ Idem blz.11.

Ongezonder werk is door dit alles, na roken en overgewicht, de op twee na belangrijkste oorzaak van verlies aan gezonde levensjaren in Nederland.⁸

Schokkend is dat deze cijfers niet of nauwelijks verbeteren⁹, ondanks de inspanningen die van diverse zijden worden gepleegd. Ook de FNV constateert dit in de voorjaar 2023 gepubliceerde nota 'Een geniaal plan': "Stabiele cijfers, maar voor de FNV onacceptabel," aldus FNV-vicevoorzitter Kitty Jong in het Voorwoord.¹⁰

Terugblik: de eerdere inschattingen van werkgerelateerde sterfte

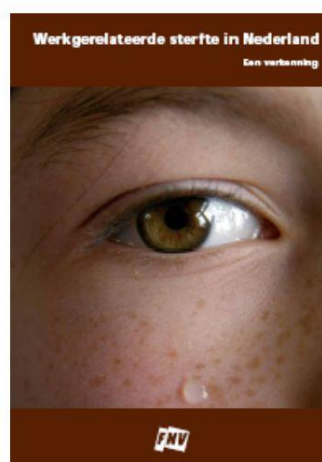
In 2005 geeft de FNV een eerste onderbouwde indicatie van werkgerelateerde sterfte, en komt uit op rond de 2500 doden per jaar.¹¹ In de jaren daarna is dit getal gestegen naar 3000 in 2010,¹² en later tot 4100,¹³ of wellicht zelfs meer.¹⁴

Per jaar meer dan 2,5 duizend doden door werk in Nederland

'Dit zijn wel aantallen waar je stil van wordt. Zeker als je bedenkt dat het aantal verkeersslachtoffers in ons land iets meer dan duizend bedraagt. Nog niet de helft van de meest conservatieve schatting uit ons onderzoek. Let wel, we hebben het hier niet over het BNP of de AEX-index, maar over mensenlevens', aldus FNV-federatiebestuurder Ton Heerts.

Nooit eerder is in Nederland breed onderzoek gedaan naar zogeheten 'werkgerelateerde sterfte'. Daarom is gebruik gemaakt van betrouwbare onderzoeken in de VS en Finland die zijn omgerekend naar de Nederlandse situatie. Uit het onderzoek blijkt dat het aantal bedrijfsongevallen waardoor werknemers onmiddellijk komen te overlijden maar een fractie (110) is van het totaal aantal slachtoffers (2635).

Voornaamste oorzaken zijn schadelijke stoffen en dampen die vooral kanker en aandoeningen aan de long- en luchtwegen en het zenuwstelsel veroorzaken. Stress door de al maar toenemende werkdruk is debet aan hart- en vaatziekten.



Figuur 3: de cijfers uit 2005 (bron: FNV.nl via webarchive.org)

Is het dan niet hoog tijd voor *code rood*? Dat besef dringt helaas niet echt snel door. Pas meer dan 15 jaar nadat de FNV in 2005 voor het eerst alarm slaat over de hoge werkgerelateerde sterfte in Nederland¹⁵ - toen nog geschat op 2500 per jaar - lijkt er eindelijk sprake van groeiend urgentiegevoel bij de overheid dat het zo niet langer kan.

⁸ idem blz. 3.

⁹ De betreffende statistiek is al in het 'Vooraf...' van deze publicatie te bezien.

¹⁰ 'Een geniaal plan', FNV februari 2023, blz. 3.

¹¹ "Werkgerelateerde sterfte in Nederland - Een verkenning" - (tekst Jan Popma) - FNV i.s.m. Hugo Sinzheimer Instituut - mei 2005.

¹² Onderzoek door het AMC in opdracht van de FNV - Bron: [NOS-28 april 2010](#)

¹³ [Bron RIVM](#) - 'Ruim 4000' is het ook in 2023 meest genoemde getal. De cijfers op de RIVM-website zijn helaas ongedateerd. Het getal wordt ook genoemd op een - [ook ongedateerde - webpagina van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne](#), maar uit de tekst maken we op dat het cijfer 4100 al in 2013 wordt genoemd.

¹⁴ Zie de eerder geciteerde kanttekening van de Nederlandse Arbeidsinspectie .

¹⁵ Figuur 2



Ruim 4000 doden door onveilig en ongezond werk, dat moet – aldus het eind 2022 door Minister Karien van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekende *Zero Death at Work Manifesto* van het EVV¹⁶ in zeven à acht jaar tijd worden omgebogen naar nul: "... the manifesto calls on the EU and member states to take the actions needed to achieve zero death at work by 2030."¹⁷

Het EVV-manifest ligt mede aan de basis van de in 2023 verschenen kabinetsnota 'Arbovisie 2040'.¹⁸ En hoewel 'Arbovisie 2040' de tijdsspanne van het EVV-Manifest met 10 jaar oprekt, verradt het motto 'de trend gekeerd' een duidelijk besef van urgentie.

Daarmee onderscheidt Karien van Gennip, tot midden 2024 Minister van SZW, zich in positieve zin van veel van haar voorgangers, die nogal eens de neiging vertoonden de ernst van arbeidsomstandighedenproblemen te bagatelliseren.

Arbovisie 2040: herleven de Arboconvenanten?

Arbovisie 2040 borduurt voort op de Hoofdpijnennota Arbovisie 2040¹⁹, in juni 2021 door toenmalig Minister Koolmees aan de Kamer gestuurd.

In 2023 verschijnen achtereenvolgens het eerder geciteerde Beleidsdocument van de FNV, met als titel 'Een geniaal plan!' en het eerste deel van een SER-Advies²⁰ over Arbovisie 2040 aan het kabinet. Al die nota's gaan over het tot 2040 te voeren landelijke arbobeleid.



Figuur 4: drie documenten uit 2023 over de te volgen 'arbostrategie'. V.l.n.r. FNV, SER en Ministerie van SZW

¹⁶ <https://www.etuc.org/en/publication/manifesto-zero-death-work>

¹⁷ Het EVV in [een artikel n.a.v. de ondertekening door Nederland](#)

¹⁸ "Arbovisie 2040: de trend gekeerd" - uitgave Ministerie van SZW, ongedateerd (volgens 'Arboportaal' rond 31 oktober 2023)

¹⁹ Hoofdpijnennota Arbovisie 2040; in het SER-advies op blz. 11 omschreven als 'de kabinetsnota Op weg naar de Arbovisie 2040!: De hoofdlijnen (kortweg Hoofdpijnennota of HLN).'

²⁰ SER: "Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1" (mei 2023).

Opvallend, en vakbondshistorisch bekeken uiterst relevant in het door het kabinet omarmde SER-advies van voorjaar 2023, is dat een groot project van 25 jaar eerder opnieuw tot leven lijkt te komen: Arboconvenanten Nieuwe Stijl ('ANS'), dat liep van eind 1998 tot 2007.

In het SER-advies bemerken we namelijk een frappante overeenkomst met de in Deel 2 van deze publicatie beschreven kernelementen van die toenmalige Arboconvenanten: *"De SER adviseert om concrete en meetbare doelen te stellen ten aanzien van preventie op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau voor de periode 2023 tot en met 2040, waar alle partijen zich aan committeren. Monitoring van de voortgang is noodzakelijk aan de hand van passende indicatoren per type risico."*²¹

Bovenstaande was 25 jaar geleden een centraal uitgangspunt in het kabinetsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl. Heel opmerkelijk is dan, dat we in het SER-advies zelf, of in nota's en plannen van bonden en kabinet, *geen enkele* herkenbare verwijzing naar ANS aantreffen. Er lijkt eerder sprake van zich toevallig in dezelfde richting ontwikkelende gedachten, dan van een bewust weer oppakken van dit eerder toegepaste concept.²² Evenmin lijkt men zich bewust van de toen geleerde (dure) lessen. Want hoewel de fundamentele ideeën achter ANS, ook voor de vakbeweging, nog steeds zeer de moeite waard zijn, waren de resultaten na 8 jaar verre van voldoende. En dat ondanks een investering van meer dan 250 miljoen euro, en in weerwil van de pogingen van Piet Hein Donner, destijds Minister van Sociale Zaken, om het gebrek aan resultaat op zijn Donneriaans te verbloemen: *"Vanwege de goede resultaten en opbrengsten van de Arboconvenanten kijk ik met tevredenheid terug op dit beleidsprogramma."*²³

Dit overziende, dringt zich al snel de vraag op: *"Gaan we het wiel opnieuw uitvinden, en wellicht ook dezelfde fouten maken of trekken we lering uit voorgaande ervaringen?"*

Het SER-advies en Arbovisie 2040 vertonen niet alleen overeenkomsten met het concept achter ANS. Er zijn ook – soms heel wezenlijke – verschillen.

- ANS is sterk praktijkgericht: de blootstelling aan onveilig en ongezond werk moet omlaag. Daartoe worden targets geformuleerd en wordt een uitgebreid, acht jaar durend, onderzoeks- en activiteitenprogramma uitgerold, met sectoren als kloppend hart. Het gebeurt tripartiete en in principe doet iedereen mee. Centraal staat het door laten dringen van verbeteracties en -instrumenten tot het niveau van de werkvloer. Arbovisie 2040 en 'Een geniaal plan' van de FNV richten zich sterk op regelgeving, op wetshandhaving en op het arbostelsel als zodanig, met een centrale plaats voor beleidsinstrumenten als de Risico Inventarisatie en Evaluatie en voor instituties als arbodiensten. *Of, wanneer, hoe en in hoeverre* vanuit Arbovisie 2040 een vertaling buiten het circuit van beleid, wetten en handhaving plaats zal vinden is (nog) onduidelijk. De SER is hierover het meest concreet, onder andere door de klip en klare intentie om te streven naar een resultaatgerichte sectorale aanpak, maar ook door doelen op bedrijfsniveau te verlangen.
- Arbovisie 2040, het SER-advies en 'Een geniaal plan' richten zich, net als ANS, op een preventieve aanpak. Maar terwijl ANS via concrete reductiedoelstellingen een sterk kwantitatieve focus legt op het verminderen van *blootstelling* aan arbeidsrisico's, concentreert Arbovisie 2040 zich vooral op 'nul doden' aan het eind van de Veilig en Gezond Werk risicoketen:²⁴ *"Elke dode of zieke door werk is er één te veel ('zero death'). Daarom willen we dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden..."*²⁵ In de 'missie' van Arbovisie 2040 zien we naast 'nul doden' ook aandacht voor *minder ziekte* door

²¹ "Naar een werkend arbostelsel voor iedereen" - blz. 13.

²² De FNV-vertegenwoordiger in de betreffende SER-commissie is hierover helder: nee, de mogelijke relatie met ANS is in de SER niet aan de orde geweest.

²³ Zowel het bedrag als het citaat zijn te lezen [in de brief die Donner hierover op 11 oktober 2007](#) aan de Tweede Kamer heeft gestuurd.

²⁴ Zie voor een toelichting hierop het [hoofdstuk 'Zero Death of Zero Risk?'](#)

²⁵ 'Arbovisie 2040' - blz. 5.

het werk, een van de 'tussenschakels' in deze keten: "...en dat het aantal arbeidsongevallen en ziekten door en op het werk significant daalt." ²⁶

Welke getallen het kabinet voor ogen staan bij een 'significante' daling blijft vooralsnog in het vage.

- Over *blootstellingsreductie*, de eerste schakel van de risicoketen, valt in Arbovisie 2040 ternauwernood iets terug te vinden. In het SER-advies en in 'Een geniaal plan' concentreert blootstellingsreductie zich vooral op gevaarlijke stoffen. Toch lijkt het erop dat met name het SER-advies hierin verder gaat dan de andere documenten, en ook in dit opzicht de meeste overeenkomst met ANS vertoont.
- Een uitgebreidere beschouwing over de diverse schakels van de 'risicoketen', over het verschil tussen de focus op blootstellingsreductie versus het terugdringen van het aantal doden tot nul, is in deel IV van deze publicatie terug te vinden.

Al met al loont het juist nu méér dan de moeite nog eens goed te kijken naar de ideeën, de activiteiten, en de '*lessons learned*' van Arboconvenanten Nieuwe Stijl.

²⁶ idem

Deel 2

Hoofdpijnen en achtergronden van ANS

Wat zijn dat, 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl'?

Gemeenschappelijke verklaring 3 december 1998 van Kabinet en Stichting van de Arbeid over Arboconvenanten

Op 3 december 1998 ondertekenen Kabinet en de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties een 'Gezamenlijke Verklaring' over Arboconvenanten Nieuwe Stijl ('ANS').²⁷

Die ondertekening luidt een periode van ruim acht jaar in met talloze activiteiten, gericht op het substantieel verminderen van het aantal aan onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden blootgestelde werknemers in Nederland. Ook de vakbeweging participeert actief, niet alleen in 'Den Haag', maar vooral in de tientallen sectoren waar Arboconvenanten tot stand komen.

Convenanten?...Arbo?...Nieuwe Stijl...?

Een convenant is een 'overeenkomst tussen partijen'. Ook een koopcontract of een cao zijn een vorm van 'overeenkomst tussen partijen'. Toch zijn dat géén convenanten, vooral omdat ze een nauwkeuriger omschreven, en daardoor beter afdwingbare juridische status hebben.

De juridische status van een convenant is flexibeler, en hangt van diverse factoren af.²⁸

Het Nederlandse Ministerie van Justitie en Veiligheid definieert een convenant als *"een afspraak van de overheid met een of meer partijen gericht op het realiseren van bepaalde (beleids-) doelstellingen. In een convenant worden schriftelijke afspraken over het leveren van prestaties vastgelegd."*²⁹

Arboconvenanten behelzen afspraken tussen kabinet en sociale partners om impulsen te geven aan betere arbeidsomstandigheden. Niet ieder convenant is dus een Arboconvenant. Er zijn in het verleden ook milieuconvenanten geweest. En de overheid is niet altijd 'partij': voor ondernemingsraden is een convenant als overeenkomst met de werkgever³⁰ - geen onbekend terrein.³¹

'**Nieuwe Stijl**' impliceert dat er ook Arboconvenanten Oude Stijl zijn geweest. Die waren er in de jaren '90 van de vorige eeuw inderdaad, bijvoorbeeld in de bouw, de rubber- en grafische industrie, en in de agrarische sectoren.

Arboconvenanten Nieuwe Stijl moeten anders worden. Kwantitatieve, taakstellende doelen staan centraal, niet alleen in de zin van te realiseren activiteiten, maar ook op het daadwerkelijk te boeken resultaat: een meetbare vermindering van het aantal aan ongezond en onveilig werk blootgestelde werknemers.

²⁷ <https://www.verhagen-bakker.nl/arbo/publicaties/Arboconvenanten/Arboconvenanten-star3dec1998.pdf>

²⁸ <https://nl.wikipedia.org/wiki/Convenant>

²⁹ idem

³⁰ <https://www.sbiformaat.nl/kennisbank/ondernemingsovereenkomst/>

³¹ Zie ook <https://vng.nl/vragen-en-antwoorden/wat-is-het-verschil-tussen-een-overeenkomst-en-een-convenant>

Betrokken bij de Gemeenschappelijke Verklaring, waarmee eind 1998 ANS van start gaat zijn de Rijksoverheid en de centrale organisaties van werknemers en werkgevers.

Bij de convenanten die in de jaren daarna in de diverse sectoren worden overeengekomen zijn dat, naast het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, niet de centrales, maar de in die sector of branche actieve werkgeversorganisaties en vakbonden. Bij sommige convenanten leidt dit tot fricties. Bijvoorbeeld bij het convenant voor de Sociale Werkvoorziening, waar van werkgeverskant de primaire convenantspartij, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), nog wel eens in botsing wil komen met brancheorganisatie NOSW/Cedris.³²

De toenmalige arbosite van FNV Bondgenoten – arbobondgenoten.nl - definieert Arboconvenanten Nieuwe Stijl, zoals die tussen 1999 en 2007 gerealiseerd zijn als *"harde afspraken over betere arbeidsomstandigheden tussen overheid, werkgevers en werknemers. Arboconvenanten gaan over RSI, werkdruk, gevaarlijke stoffen, lichamelijke belasting, lawaai en nog een reeks andere onderwerpen."* Dat is in lijn met de risico's, die door het Ministerie bij de start van Arboconvenanten Nieuwe Stijl als 'prioritair' worden beschouwd: tillen, werkdruk, repeterende bewegingen, geluid, gevaarlijke stoffen (met name oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts). Maar Den Haag biedt ruimte aan partijen om ook over andere risico's afspraken te maken.

In de hierboven geciteerde definitie van arbobondgenoten.nl ontbreken, achteraf gezien, twee belangrijke elementen. Allereerst missen we het centrale element van getalsmatige doelstellingen voor blootstellingsreductie. En ten tweede bevat de niet nader geduide *'reeks andere onderwerpen'* enkele thema's, die later voor het verloop van ANS vooral in negatieve zin cruciaal zullen blijken: het terugdringen van (ziekte)verzuim, vroegtijdige re-integratie en het verlagen van de WAO-instroom.



Waren er ook Arboconvenanten 'oude stijl'? Ja, die zijn er geweest, bijvoorbeeld in de bouw, de rubber- en grafische industrie, en in de agrarische sectoren.

³² Jacqueline ter Haar - *Scriptie bestuurskunde 2009: Arboconvenanten nieuwe stijl* - blz. 44.

Goeddeels waren dat initiatieven met een hoog gehalte aan goede intenties en activiteiten, maar vaak zonder duidelijk omschreven te bereiken doelen en te behalen resultaten.

Als voorbeeld van zo'n conventant 'oude stijl' kan gelden het *Convenant Arbeidsomstandigheden Bouwnijverheid* uit 1989. Voormalig FNV-Bouw beleidsmedewerker Wim Eshuis heeft hier in een artikel op vakbondshistorie.nl³³ kort bij stilgestaan.

Arboconvenanten Nieuwe Stijl – we zouden ze ook *Arboconvenanten 2.0* kunnen dopen - moeten anders worden. Kwantitatieve, taakstellende doelen staan centraal, niet alleen in de zin van te realiseren activiteiten, maar ook op het daadwerkelijk te boeken resultaat: een *meetbare* vermindering van het aantal aan ongezond en onveilig werk blootgestelde werknemers. Want hoewel de overheid in zijn notitie de nodige ruimte laat voor een bredere interpretatie van 'kwantitatieve' en 'taakstellende' doelen, is het *"uiteindelijke doel het aantal blootgestelden aan een bepaald risico te reduceren. Deze reductie zal zo mogelijk ook in een percentage worden vastgelegd."*³⁴

Dit uitgangspunt, en daarmee het verschil met convenanten oude stijl, wordt nog eens bevestigd in het evaluatierapport *'Convenanten in context, Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten'*³⁵ uit 2007. Elders in deze tekst wordt deze evaluatie ook vaak aangehaald als 'het AStri-rapport'.

In dit AStri-rapport is het onderscheid tussen 'oude' en 'nieuwe' stijl als volgt geformuleerd:³⁶

Reeds voor 1999 waren er met vijf sectoren convenanten afgesloten (ter onderscheiding daarvan worden de onderhavige convenanten voorzien van de aanduiding "Nieuwe Stijl"), maar die hadden eerder het karakter van een intentieverklaring/inspanningsverplichting dan van kwantitatieve resultaatverplichtingen of targets. Kenmerkend voor de convenanten Nieuwe Stijl was dat de doelstellingen van convenanten concreet, kwantitatief (en naar tijd begrensd) dienden te worden vastgelegd: bijvoorbeeld X% reductie in de blootstelling aan het arborisico Y, te bereiken binnen Z jaar.

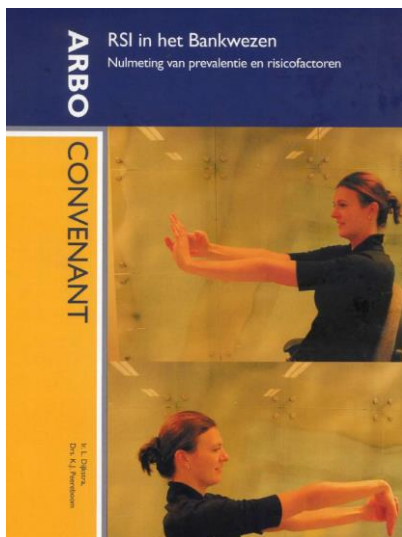
Jaap Hooiveld, tot 2002 als beleidsadviseur werkzaam bij vakcentrale FNV, noemt op 7 december 2000 tijdens een OR-dag als voornaamste kenmerken van ANS:

³³ <https://vakbondshistorie.nl/dossiers/koppel-betere-arbeidsomstandigheden-aan-meer-zeggenschap-werknemers/>

³⁴ Ministerie van SZW: *'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)'*- 15 januari 1999, kamerstuk 26375 – blz. 6.

³⁵ *'Convenanten in context'*- Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door Bureau AStri te Leiden, Bureau APE, te Den Haag en de Faculteit Management en Bestuur van de Technische Universiteit Twente te Enschede, Den Haag oktober 2007. Verder ook omschreven als 'het AStri-rapport'.

³⁶ *'Convenanten in context'* blz. 13 - Citaten uit dit rapport zijn in de vorm van afbeeldingen opgenomen, omdat specifieke pdf-instellingen van dit document een 'normale' copy-paste verhinderen.



*“- Er worden kwantitatieve taakstellingen in het convenant vastgelegd, waarin precies staat beschreven wanneer welke vermindering van de omvang van (blootstelling aan) het risico moet hebben plaatsgevonden. (Binnen x jaren moet het aantal blootgestelden aan het betreffende risico met y% omlaag).
 - In het convenant wordt beschreven hoe, met welke middelen dit doel wordt bereikt.
 - In het convenant wordt afgesproken hoe de naleving van het convenant wordt geregeld, en welke rol hierin voor de Arbeidsinspectie is weggelegd.”³⁷*

Dat de reductiedoelstellingen serieus bedoeld zijn, blijkt onder meer uit het feit dat ze meestal een stevig fundament krijgen in zogeheten nulmetingen. Die houden in dat voor belangrijke gezondheids- en veiligheidsrisico's *per sector* via onderzoek, in kaart wordt gebracht hoeveel werkenden gevaar op ziekte of ongeval lopen door deze

risico's, wat op dat moment de 'stand der techniek' is e.d.³⁸.

Op basis van de daarin gerapporteerde blootstellingsgegevens, wordt een reductiedoelstelling afgesproken. Het al dan niet behalen van die doelstelling wordt vervolgens vastgesteld via een eindmeting, die wordt verwerkt in de eindevaluatie van het betreffende Arboconvenant.

Maar er is meer. Via een sectorbreed Plan van Aanpak worden concrete oplossingen aangedragen en maatregelen afgesproken om de gestelde doelen te bereiken. Er wordt bovendien uitdrukkelijk gestreefd naar het borgen en continueren van resultaten in een sector, ook na afloop van de convenantsperiode. Dat kan via afspraken in de cao, maar ook via *"de ontwikkeling van een structurele arbovoorziening (bijvoorbeeld een platform als kennis- en informatiecentrum)"* of via afspraken *"over de ontwikkeling van branche-specifieke instrumenten (bijvoorbeeld branche-specifieke risico-inventarisatie en evaluatie en werkboek), over ontwikkeling en uitvoering van voorlichting aan werkgevers en werknemers in de bedrijfstak en het ontwikkelen en toepassen van innovatieve arbeidsmiddelen en -methoden, bijvoorbeeld via pilotprojecten."*³⁹

³⁷ Jaap Hooiveld (FNV) - *"Arbo-convenanten: nieuwe aanpak ter verbetering van arbeidsomstandigheden."*

Tekst voor de OR-studiedag op 7 december 2000 (destijds.gepubliceerd.op.arbobondgenoten.nl), met dank aan Webarchive.org (The WayBack Machine).

³⁸ Een voorbeeld: de [nulmeting fysieke belasting in de kappersbranche](#) (2001).

³⁹ Beide citaten komen uit de nota *"Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)"* die Staatssecretaris Hoogervorst van SZW op 15 januari 1999 aan de Tweede Kamer doet toekomen.

Reductiedoelstellingen - Voorbeeld 1: de suikerverwerkende industrie (in de wandeling: 'koek en snoep' genoemd)



Aanwezig op 5 december 2003 zijn o.a. Sinterklaas en iemand die later naam zou maken als Minister-president van een viertal kabinetten, maar destijds Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid was.

Dit convenant is ondertekend op een voor de sector symbolische datum: 5 december 2003, in de aanwezigheid van Sinterklaas. De nulmeting waarop het convenant wordt gebaseerd is dan zo'n 3 maanden oud.

Men neemt zich voor om in 2,5 jaar tijd (in de periode tot 1 juli 2006):

- het aantal aan te hoge werkdruk blootgestelde werknemers met 20% te reduceren;
- het aantal werknemers met RSI-klachten met 20% te reduceren;
- het aantal werknemers dat te maken heeft met lichamelijke overbelasting met 30% te reduceren;
- het verzuim met 20% te reduceren;
- de WAO-instroom met 20% te reduceren;

Bovendien komt deze sector met een 'oplossingenboek', dat beschouwd kan worden als 'oerversie' van de latere arbocatalogi (zie Figuur 6).

Reductiedoelstellingen - Voorbeeld 2: de Openbare bibliotheken



In dit Arboconvenant - ondertekend op 10 oktober 2002 - wordt overeengekomen de blootstelling aan te hoge fysieke belasting uiterlijk 10 oktober 2005 te reduceren met ten minste 20%. Opvallend is dat in de titel van het convenant ook 'werkdruk' wordt vermeld, maar dat hiervoor géén kwantitatieve doelen zijn afgesproken. Het convenant beperkt zich tot het beschikbaar stellen van een 'Werkdrukverkenner'. Werkdruk in deze sector is in 2003 en 2005 met dit instrument gemeten. De totaalscore: 29 in 2003 en 31 in 2005 (op een schaal van 100, waarbij geldt 'hoe lager hoe gunstiger'). Conclusie in het eindrapport: er is *'in de sector in het algemeen geen sprake... van te hoge werkdruk'*, zodanig dat het wordt getypeerd als een 'non-issue'.⁴⁰

Dit vindt allemaal plaats op het niveau van de sectoren, maar krijgt ook een stevige, en vaak niet vrijblijvende doorwerking tot op ondernemingsniveau. Van afzonderlijke bedrijven of andere types arbeidsorganisatie (onderwijsinstellingen, zorginstellingen, overheidsdiensten, ...) wordt verwacht dat ze de reductiedoelstellingen voor hun sector vertalen naar de eigen organisatie, en ook daar vastleggen in plannen van aanpak, die dan vervolgens op sectorniveau weer in hun voortgang kunnen worden gevolgd.

Huiver bij werkgevers...

Bij werkgeversorganisaties bestaat nogal eens huiver om concrete reductiedoelen – targets - af te spreken en daarop een stevig commitment aan te gaan.

⁴⁰ Arboconvenant Openbare Bibliotheken – Eindevaluatie – Den Haag 2006 blz. 9.

In 1999 spreekt de toenmalige secretaris Arbeidsomstandigheden van werkgeversorganisatie VNO-NCW, Bob Koning, zijn 'tegen' hardop uit: *"Het loopt een beetje stroef omdat de vakbeweging en ook de overheid cijfers aan het convenant willen plakken. Dat is voor de werkgevers een moeizame zaak. Je kunt niet afspreken dat je bijvoorbeeld het aantal RSI gevallen met een paar procent laat dalen. Daar is het probleem veel te divers voor en bovendien zitten nu een aantal RSI-gevallen in de pijplijn, waar we nu nog geen weet van hebben. Dat we wat aan problemen als RSI, rugklachten en werkdruk moeten doen, is duidelijk, maar we moeten geen kwantitatieve waarde aan een convenant meegeven."*⁴¹

Merkwaardig zo'n uitspraak uit het land der werkgevers, waar scherpe en afrekenbare targets voor heel wat lastigere onderwerpen - winstdoelstellingen bijvoorbeeld - de normaalste zaak van de wereld zijn. Misschien speelt die huiver bij werkgevers ook mee in de formulering van de Gemeenschappelijke Verklaring van 3 december 1998. Die is precies op het aspect 'taakstelling' niet helemaal duidelijk. Kwantitatieve reductiedoelen worden, in vergelijking met de Beleidsstrategie van het Ministerie, weggemoffeld: *"Partijen zijn van mening dat voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verminderen van arbeidsrisico's effectieve, zo mogelijk kwantitatieve, afspraken met betrekking tot preventieve maatregelen en afspraken over implementatie belangrijke succesfactoren zijn. Partijen bevelen werkgevers en werknemers op bedrijfstakniveau aan dergelijke afspraken in convenanten op te nemen, evenals afspraken over monitoring en evaluatie."*⁴²

Deze huiver voor harde afspraken beperkt zich niet tot de 'standaard'-werkgevers in de marktsector. Zo zijn ook in Arboconvenanten voor bijvoorbeeld de Thuiszorg, en (nota bene) het Arboconvenant Rijksoverheid géén concrete reductiedoelstellingen geformuleerd.

Arboconvenanten zijn geen arbocatalogi!

Het komt voor dat 'Arboconvenanten' (1998-2007) worden verward met de na 2006 opgezette, en nog steeds bestaande Arbocatalogi.⁴³ Toch zijn dit qua aard en karakter geheel verschillende instrumenten, al is het doel - bijdragen aan betere arbeidsomstandigheden - vergelijkbaar.

Arboconvenanten zijn in de eerste plaats afspraken tussen werkgevers en werknemers in een sector om het aantal werknemers dat blootstaat aan veiligheids- en gezondheidsrisico's aantoonbaar omlaag te brengen. Om dat te bereiken wordt een reeks activiteiten, maatregelen en hulpmiddelen te ontwikkeld, in de sector uitgerold, en wordt de voortgang gevolgd.

Een Arbocatalogus is vooral bedoeld als keuzehulp: welke middelen en methodes zijn beschikbaar om arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Wanneer voorjaar 2005 de Commissie Arbeidsomstandigheden van de SER zich buigt over de kabinetsplannen voor een nieuwe, ingrijpende dereguleringsronde van de Arbowet, komt de FNV met het voorstel om Arbocatalogi te ontwikkelen.

Model hiervoor staat een Arboconvenant, dat van de Suikerverwerkende Industrie. Voor dit Arboconvenant is een 'Oplossingenboek' ontwikkeld, dat beschouwd kan worden als de oerversie van de latere Arbocatalogus.

⁴¹ *Arbobondgenoten.nl* heeft deze uitspraken destijds overgenomen uit het blad Arbeidsomstandigheden 3, 1999.

⁴² Paragraaf 4 van de 'Gemeenschappelijke Verklaring'.

⁴³ [Over het fenomeen arbocatalogus is elders op vakbondshistorie.nl meer te lezen.](http://overhetfenomeenarbocatalogus.iseldersopvakbondshistorie.nl)



Figuur 6: Arboconvenant 'Koek en Snoep'

De derde alinea van de afgebeelde webpagina beschrijft het 'oplossingenboek'.

ANS en de neoliberale tijdgeest

Het concept 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl' ontstaat in de tweede helft van de jaren '90. De uitvoering vindt grotendeels plaats in de eerste jaren van de nieuwe eeuw.

Het is een periode waarin het geloof in marktwerking, privatisering, terugtrekkende overheid, in deregulering en 'eigen verantwoordelijkheid' nog nauwelijks de krassen van later jaren heeft opgelopen.

Het 'Nederlandse neoliberale model' steunt in tegenstelling tot bijvoorbeeld Engeland, sterk op de medewerking van werkgeversorganisaties én van vakbonden. De paarse kabinetten, met een PvdA die in 1995 de sociaaldemocratische ideologische veren heeft afgeschud, hebben de neoliberale tijdgeest weten te ontdoen van zijn scherpste kantjes.

Daarmee hebben ze de terugtrekkende overheid, het ontmantelen van een aanzienlijk deel van het sociale vangnet, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en niet te vergeten het vooropstellen van het aandeelhoudersbelang, stevig voet aan de grond gegeven, zonder al te veel onregelend verzet vanuit vakbeweging, werknemers en uitkeringsgerechtigden.

Sterker: mede door de aanpak van 'paars' maakt het Nederlandse Poldermodel ook internationaal naam.

Arboconvenanten Nieuwe Stijl passen daar naadloos in. Het idee achter ANS is de verwachting van het in augustus 1998 aangetreden tweede paarse Kabinet, dat ze een bij uitstek geschikt middel kunnen zijn om de verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden sterker bij sociale partners en minder bij de overheid te leggen. Het voornemen om dat te doen via Arboconvenanten is al vastgelegd in het regeerakkoord van Paars 2:

*"Door verbeterde preventie van arbeidsgebonden aandoeningen en vroegtijdige re-integratie in het arbeidsproces van zieke of tijdelijk arbeidsongeschikt geraakte werknemers, zijn belangrijke structurele besparingen in de sociale verzekeringen en gezondheidszorg te realiseren. Hiertoe is een verdere impuls ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de sociaal medische begeleiding van werknemers noodzakelijk. Voor het afsluiten van convenanten met hogerisicobedrijfstakingen ter vermindering van de arbeidsrisico's, de versterking van de arbo-infrastructuur, alsmede de bevordering van samenwerking van arbo, zorg en gezondheidszorg, worden financiële middelen ter beschikking gesteld."*⁴⁴

De deregulerende intenties achter de Arboconvenanten worden begin 1999 ook in een brief van Staatssecretaris Hoogervorst aan de Tweede Kamer duidelijk. Hij meldt namelijk: "Gezien deze gezamenlijke inzet (voor Arboconvenanten, JV) ben ik voornemens om voorlopig af te zien van

⁴⁴ [Regeerakkoord 1998 - pdf-versie](#) blz.36.

kwantitatieve wettelijke normering ten aanzien van tillen. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de wens van werkgevers om voldoende ruimte te houden voor maatwerk en economisch haalbare invoeringstermijnen van preventieve (bron)maatregelen. Daarbij vertrouw ik er nadrukkelijk op dat sociale partners zich krachtig en voortvarend zullen inzetten om samen met de overheid Arboconvenanten te realiseren die dusdanig effectieve afspraken bevatten dat deze aanpak zal leiden tot een substantiële afname van de tilproblematiek, en in belangrijke mate zal bijdragen aan de realisatie van het streefcijfer."⁴⁵

In de door kabinet en sociale partners gedragen Eindevaluatie van ANS uit 2007 staat het zo: "Want in plaats van gedetailleerde regelgeving boden de convenanten ruimte aan sociale partners om op sectorniveau arbobeleid 'op maat' te ontwikkelen. De convenantmethode vloeide voort uit de in 1998 vernieuwde Arbowet, waarin de nadruk ligt op meer eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbo- en verzuimbeleid"⁴⁶.

Het is allemaal keurig in lijn met de dominante gedachten over deregulering, krimpende overheid en het zelfregulerend vermogen van de markt.

Maar toch: terugblikkend hebben Arboconvenanten Nieuwe Stijl niet geleid tot de door Hoogervorst gewenste 'substantiële afname van de tilproblematiek' of tot andere wezenlijk betere arbeidsomstandigheden. Desondanks is er ook daarna geen 'kwantitatieve wettelijke normering ten aanzien van tillen' gekomen, net zomin als voor andere arbeidsrisico's.⁴⁷ Het geloof in marktwerking blijkt hier niet voor het eerst sterker dan de realiteit.

Vakbond en ANS

De diverse dereguleringslagen die de Arbowet vanaf het prille begin in de jaren '80 heeft ondergaan, stuiten keer op keer op verzet uit vakbewegingskring, en zelfs vanuit de SER.

'SER wijst deregulering Arbowet af', kopt Paul Ulenbelt, destijds 'arboman' van de Industriebond FNV in februari 1997 op zijn website, op het moment dat de verder gedereguleerde Arbowet 1998 er aan zit te komen (Figuur 7)⁴⁸.

Werkgevers en werknemers zijn in hun advies over het voorliggende wetsvoorstel advies bepaald niet in alle opzichten dezelfde mening toegedaan, maar concluderen wel gezamenlijk: "Tegen de achtergrond van deze (uiteenlopende) opvattingen komt de raad tot de conclusie dat de voorstellen van het kabinet niet⁴⁹ het daarmee beoogde primaire doel, een effectiever en efficiënter arbeidsomstandighedenbeleid met meer ruimte voor maatwerk, zullen bewerkstelligen."⁵⁰

⁴⁵ 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)' - blz.3.

⁴⁶ 'Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden - Evaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl 1999-2007'- Den Haag 2007 blz. 7 (Verder omschreven als 'Eindevaluatie').

⁴⁷ Zie het artikel 'Over Arbowet en arbocatalogus - 1983-2010 - Deregulering 'à l'Hollandaise' op vakbondshistorie.nl

⁴⁸ <https://web.archive.org/web/19970223082422/http://www.xs4all.nl/~ulenbelt/>

⁴⁹ Onderstreping JV.

⁵⁰ SER-advies blz. 7.



Toch staat de vakbeweging 'in beginsel' positief ten opzichte van Arboconvenanten Nieuwe Stijl. 'In beginsel', want er is wel degelijk zorg over het gebruik van convenanten door de overheid als dereguleringsinstrument, of als 'vluchtroute' voor werkgevers om aan hun verantwoordelijkheid te ontkomen. Daar was (en is) de vakbeweging bepaald niet voor te porren.

Toenmalig FNV-er Jaap Hooiveld verwoordt het in die jaren als volgt:

"De FNV werkt actief mee aan het tot stand komen van de Arboconvenanten. Diverse bestuurders van FNV-bonden participeren in de BBC's. De FNV is ook vertegenwoordigd in de landelijke tripartiete werkgroep die het hele proces begeleidt. Daarbij gaat de FNV er wel van uit dat de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgevers ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in hun onderneming onaangetast blijft.

*En uitgangspunt is ook dat Arboconvenanten op geen enkele manier in de plaats kunnen komen van bestaande wet- en regelgeving, zoals die in de Arbowed of in Arbobesluiten of Arbobeidsregels zijn vastgelegd. Daar waar Arboconvenanten door werkgevers worden aangegrepen om beleidsontwikkeling te vertragen of om hun verantwoordelijkheid uit de weg te gaan hoeft niet op samenwerking met de FNV te worden gerekend."*⁵¹

Een belangrijke, om niet te zeggen doorslaggevende reden voor de vakbeweging, om toch actief mee te doen, is de mogelijkheid om voor hele sectoren te komen tot arbeidsomstandighedenafspraken. Zo'n sectorale onderhandelingspositie over Veilig en Gezond werk was (en is) bepaald niet vanzelfsprekend. Veel werkgeversorganisaties waren (en zijn) niet bereid om hierover op sectorniveau afspraken met vakbonden te maken. 'Dat is iets voor het niveau van de onderneming, en dus voor afspraken met de OR', zo is vaak het werkgeversstandpunt. ANS geeft de vakbeweging op dit punt een stevige positie. In de woorden van Jaap Hooiveld:

"Redenen om actief in het traject te gaan participeren zijn de volgende: Allereerst krijgt de vakbeweging via de arbo-convenanten de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op het arbo-beleid in de sector. Dat is winst. Teveel is de vakbeweging in het verleden in CAO-onderhandeling op muren gestuit om samen met de werkgevers iets aan beleidsontwikkeling te doen. Altijd was het argument dat dit beleid al via de Arbo-wet was geregeld en dat CAO-afspraken hierover overbodig waren. Ook ten aanzien van een onderwerp als werkdruk hebben werkgevers aanvankelijk geprobeerd dit buiten de CAO-onderhandelingen te houden, omdat "werkdruk een persoonsgebonden probleem" zou zijn, omdat "je van een beetje werkdruk niet ziek wordt" of omdat "werkdruk alleen maar in hoger geschoolde

⁵¹ Jaap Hooiveld (FNV) - "Arbo-convenanten: nieuwe aanpak ter verbetering van arbeidsomstandigheden." (OR-dag 7 december 2000). Overgenomen inclusief enkele tik-/ spelfouten, en na te lezen op: <https://web.archive.org/web/20030529064657/http://www.arbobondgenoten.nl/arbothem/arboconv/vakbond/jhooiveldorg7dec2000.pdf> (met dank aan WebArchive/Waybackmachine).

kringen voorkomt”, zoals de redeneringen van de werkgevers. Inmiddels zijn we er gelukkig wel in geslaagd om in diverse CAO’s afspraken te maken over de aanpak van werkdruk. Maar ook in de sectoren waarvoor CAO-afspraken gelden blijkt vervolgens dat het heel veel moeite kost om tot een gerichte aanpak te komen. Vergaande afspraken in de CAO voor touringcarchauffeurs over verplichte pauzes en voorzieningen blijken vervolgens niet of slechts met mondjesmaat te worden nageleefd. Datzelfde geldt voor CAO-afspraken over de groepsgrootte in de jeugdhulpverlening en in kinderdagverblijven. In die zin was de FNV ingenomen met de inzet van de regering om verplichtende contracten af te sluiten, maar -zoals gezegd- we blijven alert en zullen niet toestaan dat convenanten als een rem gaan werken voor de daadwerkelijke verbetering van arbeidsomstandigheden. OR’en kunnen ons hierbij behulpzaam zijn.”⁵²

In de praktijk leidt ANS ertoe dat méér vakbondsbestuurders en vakbondskaderleden op het niveau van de sector actief aan de slag gaan met ‘arbo’ dan in vele jaren daarvoor of daarna.

De vakbondsinbreng lijkt echter, ondanks een aantal op afzonderlijke bedrijven/arbeidsorganisaties en op medezeggenschapsorganen gerichte begeleidings- en trainingsactiviteiten - niet voldoende te zijn geweest voor een succesvolle ‘landing op de werkvloer’ zelf.

Arbo in de (arbo)-CAO

Mogelijkheden:

- vastleggen normen (b.v. niet meer tillen dan 23 kg)
- vastleggen maatregelen (b.v. tilhulp)
- formuleren reductiedoelstellingen (b.v. -20% RSI-klachten)
- vastleggen meldpunt/ handhaving
- vastleggen monitor en evaluatie

Zie ook hoofdstuk 8 CAO-handboek



Figuur 8: ‘Arbo-cao’ - sheet uit presentatie van eind 2004

Wel is in 2004 in de Stichting van de Arbeid afgesproken dat convenantsafspraken waar mogelijk zullen worden omgezet in cao-afspraken; dat kan gebeuren binnen de ‘reguliere’(sector)-CAO, maar ook in een afzonderlijke arbo-CAO, bijvoorbeeld in sectoren waar geen sector-CAO bestaat, of waar dit om andere redenen zinvol wordt geacht.⁵³

Verdere uitwerking van ideeën richting een arbo-cao heeft plaatsgehad, zowel op het Ministerie als bij de vakbeweging, maar lijkt niet tot veel resultaat te hebben geleid, enkele uitzonderingen daargelaten, zoals de arbo-cao voor textielreinigingsbranche, verpleeg- en verzorgingshuizen en apotheken. Wel treffen we regelmatig afspraken over arbeidsomstandigheden aan in ‘reguliere’(sector)-cao’s.

⁵² Idem.

⁵³ Aldus verwoord op arbobondgenoten.nl: [“Van arboconvenant naar arbo-CAO en arbocatalogus”](#)

Deel 3

Arboconvenanten Nieuwe Stijl: aanpak en resultaten

Op 3 december 1998 hebben de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid en het kabinet hun 'gemeenschappelijke verklaring'⁵⁴ over Arboconvenanten Nieuwe Stijl doen verschijnen. De verklaring is ondertekend door:

- *Hans Hoogervorst, staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid, namens het kabinet;*
- *Lodewijk de Waal namens de FNV;*
- *Anton Westerlaken namens het CNV;*
- *Ad Verhoeven namens de VHP;*
- *Hans Blankert VNO-NCW;*
- *Hans de Boer namens MKB-Nederland;*
- *Gerard Doornbos namens LTO Nederland;*



Begin 1999 gaat het 'beleidsprogramma', zoals het op het Ministerie heet, echt van start.

Het kerndoel van de activiteiten wordt aanvankelijk goed onderscheiden van mogelijke andere (gevolg)resultaten. Die rangorde van oorzaak en gevolg is ook herkenbaar in de 'Evaluatie van het beleidsprogramma' uit 2007: "*verbetering van arbeidsomstandigheden en mede daardoor*⁵⁵ *vermindering van het volume van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.*⁵⁶"

Sociale partners en kabinet geven in de Verklaring van 3 december 1998 duidelijk aan welke vijf arbeidsrisico's zij zelf in eerste instantie op het netvlies hebben: tillen, werkdruk, repeterende bewegingen, geluid, gevaarlijke stoffen (met name oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts).

Maar, stellen ze ook: "*Dit sluit niet uit dat over andere risico's afspraken gemaakt kunnen worden.*"

De meeste convenanten vangen aan met een intentieverklaring, waarin, zoals het woord al zegt, partijen de intentie uitspreken om tot een convenant te komen, en over welke arbeidsrisico's men afspraken wil maken. Normaal gesproken wordt die intentieverklaring gevolgd door de reeds eerder genoemde 'nulmeting', waarin de blootstelling aan risico's wordt gemeten en geanalyseerd. Op basis daarvan volgen dan de feitelijke convenantsafspraken en afspraken over het volgen van de voortgang (monitoring). Aan het slot geeft een eindmeting uitsluitstel over het al dan niet behalen van de doelstellingen.

De organisatie van convenanten gebeurt via *Branche Begeleidings Commissies* ('BBC'), waarin bij de sector betrokken werkgeversorganisaties, vakbonden en medewerkers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ('onderhandelaars' genoemd) samen richting geven aan een convenant. Daar worden de eerste onderzoeken, de nulmetingen, in de steigers gezet, worden plannen van aanpak gesmeed, krijgt de communicatie naar werkgevers en werknemers in bedrijven en andere arbeidsorganisaties vorm, en wordt de voortgang gevolgd ('monitoring').

⁵⁴ <https://www.verhagen-bakker.nl/arbo/publicaties/arboconvenanten/arboconvenanten-star3dec1998.pdf>

⁵⁵ onderstreping JV.

⁵⁶ 'Eindevaluatie', blz. 3.

Het Beleidsprogramma komt snel op gang: op 3 maart 1999, precies drie maanden na de Gemeenschappelijke Verklaring, is het eerste Arboconvenant Nieuwe Stijl een feit: dat voor de Thuiszorg. Acht partijen, zijnde twee staatssecretarissen, twee werkgeversorganisaties en vier vakbonden/beroepsverenigingen zetten hun handtekening. Ze spreken af de te hoge fysieke belasting en de te hoge werkdruk van werknemers in de Thuiszorg terug te dringen.

Een kleine twee jaar later, eind 2000, zijn er al 29 intentieverklaringen en 9 convenanten ondertekend.⁵⁷ Voor bijna 3 miljoen werkenden is dan een Arboconvenant in de maak.

Maar al vanaf het prille begin wordt de 'taakstellende' benadering, die convenanten moet ontdoen van vrijblijvendheid, niet consequent gevolgd. Hoewel het convenant Thuiszorg in 2002 een prijs wint 'voor de beste initiatieven bij de uitvoering van Arboconvenanten'⁵⁸, geldt qua doelstellingen bepaald niet dat 'de eerste ook de beste' is. Het convenant bevat namelijk voor geen van de twee gekozen arbeidsrisico's - fysieke belasting en werkdruk - een concrete reductiedoelstelling.

Onscherpte over de doelstellingen leidt ook tot wat je zou kunnen noemen: *de ontsporing in de tweede fase*. Die tweede fase wordt gedomineerd door het vertrouwen bij de overheid, maar ook bij de vakbeweging, dat hogere kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid werkgevers zouden prikkelen tot meer aandacht voor arbeidsomstandigheden.

Vanaf 2003 ontwikkelen reductie van verzuim en beperking van WAO-instroom zich, mede door de verwachtingen over de doorwerking op arbeidsomstandigheden, tot primaire convenantsdoelen. Dat blijkt een onjuiste redenering, zo blijkt al snel, die vaak juist ten koste te gaat van de aandacht voor het terugdringen van arbeidsrisico's.

⁵⁷ 'Voortgang Convenantenaanpak 1 december 2000 ten behoeve van Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten' d.d. 11 december 2000.

⁵⁸ Persbericht 02/027 SZW d.d. 12 maart 2002.

Welke onderwerpen komen in ANS aan de orde?

Het AStri-rapport noemt 31 verschillende onderwerpen, waarover in het kader van ANS afspraken zijn gemaakt.⁵⁹

Uiteindelijk komen er in totaal 259 afspraken (waarvan 168 'kwantitatief') over die onderwerpen terecht in de 67 (69⁶⁰) afgesloten Arboconvenanten Nieuwe Stijl.

Tabel 3.6 Onderwerpen in de 67 convenanten

Onderwerp	Aantal convenanten
vroegtijdige re-integratie/ziekteverzuim	53
werkdruk/psychosociale belasting	41
fysieke belasting/tillen	37
WAO-instroom/uitstroom	29
rsi	16
agressie en sociale veiligheid	14
schadelijk geluid	11
oplosmiddelen/OPS	9
algemeen	8
allergenen	8
cytostatica	3
klimaat	3
kwarts	2
arbo-infrastructuur	2
arbopreventie	2
arbozorgstructuur	2
biologische agentia	2
houtstof	2
stoffen divers	2
voorlichting	2
afgeschermd buitenschilderwerk	1
arbeid en zorg	1
arboveiligheid	1
begaanbaarheid bedrijventerreinen	1
legionella	1
loopbaanperspectief	1
machineveiligheid	1
narcosegassen	1
preventie	1
privaat opdrachtgeverschap	1
traumatische ervaringen	1
Totaal	259

Bron: jaarrapportage arboconvenanten 2005/2006.

In de eerste jaren van ANS staan veilig en gezond werk centraal. Evengoed krijgen verzuim en arbeidsongeschiktheid ook dan al een prominente plaats in de afspraken. Reeds in een overzicht van SZW van eind 2000 lezen we dat in 26 van de 38 daar genoemde convenantstrajecten (ruim 2/3) 'vroegtijdige integratie' een van de thema's is.⁶¹

Slechts 19 van de 31 onderwerpen in de tabel links zijn ondubbelzinnig te typeren als directe arbeidsrisico's, die gevaar kunnen opleveren voor veiligheid en gezondheid van werkenden.⁶²

Arbidsrisico's, bedoeld als 'harde kern' van ANS, zijn daarmee goed voor 'slechts' 156 van de 259 afspraken (60,2%).⁶³

Van de overige 103 gaan er 82 over ziekteverzuim, re-integratie en instroom/ uitstroom WAO, ofwel bijna één derde van het totaal. Tijdens de 'tweede fase' van ANS, worden ziekteverzuim, re-integratie en instroom/ uitstroom WAO zelfs dominante thema's.

Wat ook opvalt zijn de 21 afspraken over onderwerpen die - naar de mening van schrijver dezes - feitelijk niet thuishoren binnen de scope van Arboconvenanten, zoals 'arbeid en

zorg', 'privaat opdrachtgeverschap' (beide 1 keer), of (excusez-le mot) in dit verband betekenisloze gemeenplaatsen als 'arboveiligheid' (1x), 'arbopreventie' (2x) en zelfs 'algemeen' (8x).

Figuur 9: Tabel 3.6 uit 'Arboconvenanten in context'

⁵⁹ 'Arboconvenanten in context', Tabel 3.6 op blz. 42, ook opgenomen in deze tekst.

⁶⁰ 'Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden' van de Tripartiete Werkgroep telt (blz. 9) er 69; dat is inclusief een tweetal convenanten, die feitelijk buiten de 'scope' van ANS vallen: 'arbovoorlichters in de bouw' en 'pilot poortwachter in het onderwijs'. 'Convenanten in context' beperkt zich tot de 67 'echte' convenanten.

⁶¹ Idem.

⁶² twijfelgevallen als 'afgeschermd buitenschilderwerk' en 'begaanbaarheid terrein' meegerekend.

⁶³ Zie Tabel 'Arbidsrisico's in ANS' even verderop in deze tekst.

In het overzicht van Figuur 9 zijn ook de concrete arbeidsrisico's overigens niet steeds even helder benoemd of gegroepeerd. Psychosociale belasting ('PSA') wordt gelijkgesteld aan werkdruk. Agressie en sociale veiligheid worden apart hiervan genoemd. Toch vormen die laatste twee onderwerpen al sinds januari 2007 een integraal onderdeel van PSA in de Arbowet. De Memorie van Toelichting op het Wetsvoorstel, daterend van voorjaar 2006, formuleert het als volgt: *"Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen."*⁶⁴

Van de 'echte' arbeidsrisico's waarover afspraken zijn gemaakt neemt Psychosociale Arbeidsbelasting, met inbegrip van agressie, sociale veiligheid en traumatische ervaringen, het leeuwendeel voor zijn rekening: 56 keer. Dit wordt gevolgd door fysieke overbelasting, waaronder zwaar tillen en kracht zetten, en direct daarna repeterende bewegingen ('RSI') met 53 keer.

Over 'fysische factoren' zoals lawaai en klimaat (hitte!) zijn 14 maal afspraken gemaakt.

Onderwerp	Aantal afspraken
1. werkdruk	41
2. fysieke belasting	37
3. rsi	16
4. agressie-sociale veiligheid	14
5. geluid	11
6. oplosmiddelen	9
7. allergenen	8
8. cytostatica	3
9. klimaat	3
10. kwarts	2
11. biologische agentia	2
12. houtstof	2
13. stoffen divers	2
14. legionella	1
15. machineveiligheid	1
16. narcosegassen	1
17. traumatische ervaringen	1
18. afgeschermd buitenschilderwerk	1
19. begaanbaarheid terrein	1
Totaal	156

Figuur 10: 19 'echte' Arbeidsrisico's in ANS, 156 afspraken

Opmerkelijk is verder dat gevaarlijke stoffen – goed voor het overgrote deel van de sterfte door ongezonde werkomstandigheden – slechts 31 keer voorkomen in Arboconvenanten. Misschien wreekt zich hier het feit dat in een aantal sectoren waar gevaarlijke, deels kankerverwekkende stoffen prioritair zijn, naar verhouding weinig convenanten tot stand zijn gekomen (bv. metaal, chemie, transport en logistiek).

Uit het overzicht valt ook op te maken dat Arboconvenanten een aanzienlijk breder bereik hebben dan

⁶⁴ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-30552-3.html>

het tot eind 20^e eeuw dominante begrip 'veiligheid', in de zin van het voorkómen van ongevallen. Sterker: directe veiligheidsrisico's zijn slechts in 2 gevallen opgenomen in Arboconvenanten. Ook een risico als 'valgevaar' (nog veel voorkomend in onder andere de Bouw) komt niet voor binnen de kaders van ANS.

Grotendeels afwezig: industrie, metaal, vervoer

Sectoren worden niet verplicht mee te doen aan ANS, deelname is vrijwillig. Wel heeft het Ministerie van SZW eind jaren '90 zelf criteria voor 'prioritaire sectoren' opgesteld: *"Convenanten worden aangegaan met bedrijfstakken waar het aantal blootgestelden aan een bepaald arbeidsrisico relatief of absoluut het hoogst is. In dit verband zijn twee criteria gehanteerd om de hoogrisicobedrijfstakken te selecteren: 40 procent van de werkzame personen binnen de bedrijfstak moet aan het onderhavige arbeidsrisico blootgesteld staan of een bedrijfstak moet minimaal 50 000 blootgestelden omvatten."*⁶⁵

Het Ministerie vertaalt dit *per risico* naar de diverse bedrijfstakken.⁶⁶ Bekeken vanuit 'hoogrisicosectoren' valt dan op dat bijvoorbeeld distributiecentra en beroepsgoederenvervoer geheel ontbreken in het overzicht. En gezien vanuit prioritaire risico's lijkt de aandacht voor kankerverwekkende en anderszins gezondheidsschadelijke stoffen eerder marginaal en beperkt tot oplosmiddelen, kwarts en allergenen.

Niet alle sectoren doen mee: in een aantal hoogrisicosectoren zijn géén Arboconvenanten tot stand gekomen. Niet in de metaalektro, niet in transport en logistiek, niet in de chemische en procesindustrie, en slechts in een beperkt aantal overige industriële sectoren: suikerverwerkende industrie, vlees, grafimedia, bakkerijen, verf- en drukinktindustrie, papier- en kartonindustrie. Wél zijn er veel convenanten afgesloten in de Bouw en aanverwante branches.

In een vijftal hoogrisicosectoren is geprobeerd tot convenanten te komen, maar is het niet gelukt. Naast de metaalektro zijn dat de metaalbewerking ('kleinmetaal'), de ICT, de leer- en schoenindustrie, het openbaar (streek)vervoer, verpleeg- en verzorgingstehuizen. In deze sectoren speelde de weigering van werkgevers om bindende afspraken te maken en harde (kwantitatieve) doelstellingen af te spreken vaak een grote rol.⁶⁷

Het vermelden waard is de gang van zaken in de 'grootmetaal' (metaalektro). Aan werkgeverskant belichaamt de FME sinds jaar en dag een solide overlegstructuur tussen sociale partners, óók op het onderwerp *veilig en gezond werk*.

Dat wettigt de verwachting dat een convenant hier haalbaar zou zijn, maar het lukt niet om tot afspraken te komen. Er is wel geprobeerd een Arboconvenant af te sluiten, maar de onderhandelingen lopen eind 2003 vast. In 2005 komt er, na (actie)druk vanuit de bonden⁶⁸ alsnog een Plan van Aanpak, maar in 2007 blijkt het uiteindelijk toch niet gelukt om tot een afronding te komen.⁶⁹

⁶⁵ "Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)" blz. 13

⁶⁶ Idem blz. 15

⁶⁷ "Convenanten in context" - blz. 33.

⁶⁸ Dat gebeurt op 11 november 2004 in de vorm van een actie op het Binnenhof - Zie

https://web.archive.org/web/20050309205332fw_/http://www.arbobondgenoten.nl/aktueel/november2004/metaalaktie.htm

⁶⁹ "Convenanten in context" - blz. 32-33.



Wie de realiteit achter de fraaie sectorgordijnen van 'de metaal' in die jaren een beetje kent, zal niet helemaal verbaasd zijn. De 'samenwerking' op het onderwerp veilig en gezond werk, heeft soms sterke trekken van een vechtcultuur, waarbij het eigenlijk verbazingwekkend is dat er toch regelmatig resultaten geboekt worden, meestal in de vorm van voorlichtingsproducten.

Ook in de havens, waar werkgevers zich in de laatste decennia van de 20e eeuw ferm en met succes hebben ingespannen om de bestaande sectorale overleg- en cao-structuren te ondergraven, is het nooit tot een Arboconvenant gekomen.

Het contrast met een andere zogeheten 'hoogrisicosector', de papier- en kartonindustrie ('PKG') is groot. Daar bestaat rond de eeuwwisseling nagenoeg geen formele sectoroverlegstructuur, ook niet tussen werkgevers onderling. In de papier- en kartonindustrie ('PKG') komt, na het overwinnen van de aanvankelijke koudwatervrees bij werkgevers, desondanks soepel een Arboconvenant tot stand. En bij de eindevaluatie blijkt het ook een van de sectoren waar de gestelde doelen daadwerkelijk worden gehaald.

Ondanks het niet deelnemen van een reeks notoire hoogrisicosectoren, is het uiteindelijke bereik van ANS spectaculair te noemen. Arboconvenanten Nieuwe Stijl komen er in 55 sectoren, ruim 3,5 miljoen werknemers vallen er onder: een 'dekkingsgraad' van meer dan 50%.



Figuur 12: Metaalktro - Eén van de gezamenlijke voorlichtingsproducten van FME en vakbonden.⁷⁰

⁷⁰ De sticker van de Industriebond FNV aan de voorzijde is er later opgeplakt

'Tweede fase'-convenanten: ziekteverzuim en re-integratie centraal

Het programma Arboconvenanten nieuwe stijl heeft twee fases gekend. In fase één staat het terugdringen van arbeidsrisico's in het middelpunt.

Het zijn echter de jaren waarin de schaduw van Ruud Lubbers - *Nederland is ziek*⁷¹- ook over het 'arbogebeuren' hangt.

Het leidt eind 2002 tot het afkondigen van een tweede fase in het programma Arboconvenanten door toenmalig staatssecretaris van SZW, Mark Rutte, waarin verzuim en arbeidsongeschiktheid een meer centrale positie krijgen.

*"Waar in de eerste fase de nadruk lag op verbetering van arbeidsomstandigheden zal de inzet in de tweede fase verbreed worden met uitdrukkelijke aandacht voor verzuim- en re-integratiebeleid zoals in de Sociale Nota 2003 reeds is aangekondigd. Dit impliceert dat in de tweede fase verzuimbegeleiding en/of re-integratie altijd⁷² onderdeel moeten zijn van de convenantafspraken van de geselecteerde - reeds bestaande- Arboconvenanten. Met betrekking tot de 10 nieuwe trajecten zal er sprake moeten zijn van afspraken op het gebied van zowel preventie als van verzuimbegeleiding en/of re-integratie."*⁷³

Terwijl voorheen dalende verzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers nog primair als *gevolg* van betere arbeidsomstandigheden worden getypeerd, wordt het omlaag brengen van deze cijfers al snel een 'doel op zich'.

De tweede fase van ANS, deels in de vorm van 'Arboplusconvenanten', sanctioneert die verschuiving van doelen. Maar, zoals eerder in dit artikel gesignaleerd, reeds eind 2000 is 'vroegtijdige re-integratie' in 2/3 van de toen gestarte convenanttrajecten één van de onderwerpen waarover afspraken – al dan niet taakstellend – worden gemaakt.

Toch komen in de tweede fase van het Beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl verzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers en de opbrengst (in guldens of euro) van het terugdringen daarvan steeds centraler te staan. Verbetering van arbeidsomstandigheden als zelfstandig doel blijft daar in toenemende mate bij achter.

De verschuivende insteek leidt in de jaren die volgen vooral tot het creëren van 'bypasses' waarmee verzuimreductie ook bereikt kan worden zonder de werkgerelateerde oorzaken van verzuim en arbeidsongeschiktheid aan te pakken, dus zonder te investeren in veilige en gezonde werkomstandigheden.

De daartoe waarschijnlijk meest gebruikte werkgeversroute bestaat uit het creëren van hogere verzuimdrempels en lagere hervattingsdrempels voor zieke werknemers. Het resultaat is snel scoren op dalende verzuimcijfers en -kosten, maar niet op betere arbeidsomstandigheden.

⁷¹ [Uitspraak van Lubbers op 3 september 1990](#) bij de opening van het Academisch Jaar in Nijmegen.

⁷² onderstreping JV

⁷³ [Nota 'Tweede fase Arboconvenanten'](#) (12 mei 2003) - blz1

Unieke prestatie, maar onvoldoende resultaat

ANS resulteert tussen 1998 en 2007 in 67 Arboconvenanten, die 55 sectoren en 52% van de werkzame beroepsbevolking in Nederland omvatten, ruim 3,5 miljoen werknemers.

Dat mag gerust een unieke prestatie worden genoemd. Niet eerder, en ook niet in de jaren daarna zijn zoveel inspanningen voor zoveel werknemers gepleegd, gericht op het gezonder en veiliger maken van hun werk.

36

Tabel 3.1 De 67 arboconvenanten

Branche	HR/ZM	Startdatum maand/jaar	Daad- werkelijke einddatum	Wel/geen eind- evaluatie
01 Thuiszorg	HR	03/99	12/04	EE
02 Kinderopvang en peuterspeelzalen	HR	12/99	01/05	FM
05 Horeca	ZM	05/00	12/04	EE
06 Onderwijs POVO	HR	11/00	12/04	LL
07 Onderwijs HGO	HR	11/00	12/06	EE
08 Onderwijs BVE	HR	11/00	12/04	EE
09 Academische ziekenhuizen	HR	01/01	12/03	EE
10 GGZ	HR	01/01	10/04	EE
11 Dakdekkers	ZM	01/01	12/04	EE
12 Rijksoverheid	HR	04/01	12/04	EE
13 Woningcorporaties	HR	06/01	07/05	LL
14 Gehandicaptenzorg	HR	07/01	10/04	EE
15 Gemeenten	HR	07/01	12/04	EE
16 Politie	HR	08/01	07/05	EE
17 Bouw	HR	10/01	04/06	EE
18 Grafimedia	HR	10/01	12/05	FF
19 Papier en karton	HR	11/01	05/07	CE
20 Banken	HR	11/01	06/05	LL
21 Kappers	ZM	12/01	12/06	EE
22 Ziekenhuizen	HR	12/01	04/06	EE
23 Sociale welvoorziening	ZM	04/02	10/06	EE
24 Fundatiebranche	ZM	04/02	04/06	EE
25 Architecten	HR	04/02	04/06	FF
26 Defensie	HR	04/02	07/06	CE
27 Podiumkunst	ZM	05/02	06/07	LL
28 Vloerindustrie	ZM	06/02	12/06	EE
29 Agrarische sectoren	HR	07/02	04/07	CE
30 Verf- en drukindustrie	ZM	08/02	04/06	EE
31 Industriële reiniging en scheepshand- hau	HR	08/02	08/06	EE
32 Meubelindustrie	HR	10/02	03/07	CE
33 Openbare bibliotheken	ZM	10/02	04/06	LL
34 Orkesten	ZM	11/02	04/06	EE
35 Wasserij- en textielreinigingsbedrijven	ZM	11/02	12/06	EE
36 Wonenbranche	ZM	12/02	12/06	EE

37

Branche	HR/ZM	Startdatum maand/jaar	Daad- werkelijke einddatum	Wel/geen eind- evaluatie
37 Tinnierindustrie	HR	12/02	04/07	CE
38 Uitgeverijen	HR	12/02	06/07	X
39 Afbouw en onderhoud	HR	02/03	06/07	CE
40 Provincies	HR	02/03	12/06	EE
41 Houtland	HR	05/03	12/06	EE
42 Bakkerijen en toeleveranciers	HR	06/03	07/07	X
43 Uitzendbranche	ZM	08/03	12/06	EE
44 Suikerverwerkende Industrie	HR	12/03	01/07	CE
45 Zorgverzekers	HR	12/03	03/07	CE
46 Welzijn	HR	12/03	06/07	X
47 Leugthulpverlening	HR	12/03	06/07	X
48 Mobiliteitsbranches	HR	12/03	12/06	CE
49 Installatie- en isolatiebranches	HR	04/04	06/07	X
50 Ambulanciezorg	ZM	04/04	07/07	X
101 Schoonmaak- glazenwasserbranche	T	04/03	07/06	X
102 Gemeenten	+	09/03	12/06	CE
103 Grafimedia	+	12/03	12/06	CE
104 Academische Ziekenhuizen	+	01/04	07/07	X
105 Agrarische sectoren	+	01/04	07/07	X
106 Rijksoverheid	+	06/04	07/07	X
107 Politie	+	07/04	07/07	CE
108 Onderwijs POVO	+	11/04	07/07	X
109 Recreatie	T	12/04	07/07	X
110 Uitgeverijbedrijf	+	12/04	07/07	X
111 Papier en kartonindustrie	+	12/04	07/07	CE
112 Onderwijs BVE	+	12/04	07/07	X
113 Uitzendbranche	+	12/04	07/07	X
114 Particuliere beveiligingsbranche	T	03/05	07/07	X
115 Ambulante handel en detailhandel	T	03/05	07/07	X
116 Dienst justitiële inrichtingen	T	03/05	07/07	X
117 Kinderopvang	+	03/05	07/07	X
118 Contract catering	T	03/05	07/07	X
119 Taxibranche	T	04/05	07/07	X

HR = hoog risicosector	ZM = zelfmeider
T = tweedeklasconvenant	+
EE = eindevaluatie beschikbaar	EM = eindmeting
CE = concepteindeevaluatie beschikbaar	X = (nog) geen eindevaluatie

Figuur 13: 67 convenanten - 55 sectoren - 52% van de werkende bevolking⁷⁴

Maar in weerwil van al die inspanningen blijken de beoogde doelen slechts in beperkte mate gehaald. Een boodschap die de verantwoordelijke politici liever niet met zoveel woorden brengen.

Als het programma 'Arboconvenanten nieuwe stijl' in 2007 door toenmalig minister Piet Hein Donner wordt afgesloten, maakt hij in een brief van 11 oktober 2007 aan de Tweede Kamer zijn eigen versie van de balans op. Hij omschrijft de kwantitatieve resultaten als volgt: "...realisatie van een belangrijk deel van de afspraken (50 % van de afspraken over reductie van arbeidsrisico's; 87 % van de afspraken over terugdringing verzuim)".⁷⁵

Donner zet vooral de gedaalde verzuimcijfers in de schijnwerpers, en flatteert bovendien de ondermaatse blootstellingsresultaten door 'geheel gerealiseerd' en 'deels gerealiseerd' samen te trekken. Als politicus moet je scoren toch?

⁷⁴ 'Convenanten in context'- blz.36, tabel 3.1 De lijst springt na nummer 2 direct naar 5; nummer 3 en 4 (Arbovoorlichters in de Bouw en Pilot Poortwachter in het onderwijs) staan niet vermeld, omdat die niet als 'echte' Arboconvenanten Nieuwe Stijl worden beschouwd; zie ook voetnoot bij 'Convenanten in context'.

⁷⁵ 'Evaluatie beleidsprogramma Arboconvenanten nieuwe stijl'- Brief aan de Tweede Kamer van 11 oktober 2007 – (ARBO/PAC/2007/31985), zie ook de tabel met daarin het betreffende tekstgedeelte.

Arboconvenanten. Vanwege de goede resultaten en opbrengsten van de arboconvenanten kijk ik met tevredenheid terug op dit beleidsprogramma.

De belangrijkste resultaten zijn:

- grote participatie van sectoren in het programma;
- sociale partners maakten op sectorniveau meer dan 200 resultaatafspraken over terugdringing van arbeidsrisico's en verzuim;
- realisatie van een belangrijk deel van die afspraken (50 % van de afspraken over reductie van arbeidsrisico's; 87 % van de afspraken over terugdringing verzuim);
- daling verzuimpercentage in convenantsectoren 2,5 keer zo groot als in overige sectoren;
- het arbobeleid van convenantsectoren is op een structureel hoger plan gebracht;
- vrijwel alle sectoren troffen maatregelen om de convenantresultaten te borgen.

Figuur 14: Oktober 2007, Minister Donner kijkt met tevredenheid terug

Bij de auteur van dit artikel, destijds webmaster van arbobondgenoten.nl, de officiële arbsite van FNV Bondgenoten, heeft het integriteitsimago dat Donner zichzelf graag placht aan te meten, mede hierdoor flinke schade opgelopen, verwoord in een boze column op arbobondgenoten.nl.⁷⁶

Het evaluatierapport *'Convenanten, maatwerk in Arbeidsomstandigheden'*⁷⁷ heeft een vergelijkbare toonhoogte. Toch is deze 'Eindrapportage' geen uitgave van Donners ministerie, maar van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten, waarin alle ondertekenaars van 3 december 1998, dus óók de vakbonden zetelen.

Al in het Voorwoord van het Eindrapport zien we een rookgordijn ontstaan. Het niet halen van de kerndoelstellingen wordt verstopt in de eerste bijzin, waarna zich vooral een 'goed nieuws show' ontrolt: *"Hoewel niet alle vooraf gestelde doelen zijn gerealiseerd, zijn als belangrijke opbrengsten te noemen de toegenomen bereidheid in sectoren om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de kennis over effectieve instrumenten, de versterking van de arbo-infrastructuur en de extra impuls voor vermindering van het ziekteverzuim. Convenanten hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen van de sectoren en daarmee aan de borging van het arbobeleid op de lange termijn op bedrijfstakniveau. Kortom, uit deze evaluatie komt naar voren dat in sectoren die een convenant hebben afgesloten een vruchtbare bodem is ontstaan voor het oppakken en invullen van de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers om door middel van maatwerk het arbobeleid binnen ondernemingen vorm te geven."*⁷⁸

⁷⁶ De volledige column is via 'The Wayback Machine' te lezen op <https://web.archive.org/web/20071217193317/http://www.arbobondgenoten.nl/column/arboconvenanten.htm>

⁷⁷ *'Convenanten, maatwerk in Arbeidsomstandigheden'* – Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten – Den Haag 2007.

⁷⁸ Eindevaluatie blz. 3.

Kwantitatieve resultaten op onderwerp

Tabel 6.2 Mate van doelbereik op kwantitatieve doelstellingen per onderwerp

Onderwerp	Niet	Gedeeltelijk	Volledig	Geen uitspraak	Totaal
algemeen	0	2	4	1	7
allergenen	1	1	0	0	2
fysieke belasting	12	7	2	6	27
schadelijk geluid	0	3	1	2	6
OPS	0	4	1	1	6
rsi	5	2	1	1	9
werkdruk	6	8	5	5	24
agressie	2	0	1	0	3
arbeid en zorg	0	1	0	0	1
arboinfrastructuur	0	1	0	0	1
arbopreventie	1	2	0	0	3
arbozorgstructuur	0	1	0	2	3
arboveiligheid	0	1	0	0	1
houtstof	0	0	0	2	2
klimaat	0	1	0	0	1
machineveiligheid	0	0	1	0	1
privaat opdrachtgeverschap	1	0	0	0	1
voorzichting	0	3	0	0	3
verzuim en re-integratie	2	8	24	6	40
WAO-instroom/-uitstroom	1	3	15	8	27
Totaal	31	48	55	34	168
% van totaal	18%	29%	33%	20%	100%
% van totaal excl. "geen uitspraak"	23%	36%	41%		100%

In totaal troffen we 168 kwantitatieve, meetbare doelstellingen aan in deze convenanten. Zoals we in hoofdstuk 3 al aangaven zijn de onderwerpen waarop veel doelstellingen zijn geformuleerd: verzuim en (vroegtijdige) re-integratie, fysieke belasting, WAO-instroom/-uitstroom en werkdruk. Op een aantal onderwerpen zijn binnen de 46 geëvalueerde convenanten geen kwantitatieve doelen gesteld; vandaar dat niet alle onderwerpen in tabel 6.2 terugkomen.

Figuur 15: Resultaten op onderwerp (AStri, tabel 6.2)

Concreet inzicht biedt, voor wat betreft de thema's waarover kwantitatieve afspraken zijn gemaakt, het meer uitgebreide AStri-rapport middels een in deze tekst overgenomen tabel.⁷⁹ In deze tabel zijn *alle* onderwerpen waarvoor in Arboconvenanten *kwantitatieve* doelen⁸⁰ zijn gesteld verwerkt. Behalve arbeidsrisico's zijn dat ook verzuim- en WAO-gerelateerde resultaten.

Samen zijn die verzuim- en WAO-gerelateerde afspraken goed voor 67 kwantitatieve doelstellingen op een totaal van 168, dus bijna 40%.

Ook over enkele thema's, die feitelijk niet thuishoren binnen de scope van Arboconvenanten, zoals '*arbeid en zorg*' of '*privaat opdrachtgeverschap*' (beide 1 keer) zijn kwantitatieve afspraken gemaakt. Ook die treffen we in de tabel.

Hetzelfde geldt voor weinig zeggende 'paraplu-onderwerpen' als *arbopreventie* (3x, geen enkele keer volledig gerealiseerd) en *algemeen* (7x, 4 keer 'volledig gerealiseerd!'). In totaal vallen zo'n 17 kwantitatieve doelen (ruim 10%) in dit soort ongrijpbare categorieën.

Van de in totaal 168 kwantitatieve/ meetbare doelstellingen in 46 geëvalueerde convenanten zijn er al met al slechts 81, dat is minder dan de

helft, direct te relateren aan arbeidsrisico's.

De in Figuur 13 afgebeelde tabel 6.2. uit het AStri-rapport is in Figuur 14 (hieronder) 'ingedikt' tot een overzicht waarin alleen de werkelijke arbeidsrisico's zijn verwerkt. De risico's zijn er gegroepeerd in subgroepen naar 'risicotype': de thema's gevaarlijke stoffen ('gevestof'), fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting (PSA), fysieke factoren en 'veiligheid'.

In totaal blijkt de resultaatdoelstelling dan in 15% van de gevallen 'volledig' en in 32% 'deels' te zijn gerealiseerd. Voor 32% geldt dat ze (helemaal) niet zijn gerealiseerd, dus ook niet deels. Tellen we 'deels gerealiseerd' en 'niet gerealiseerd' samen, wat verdedigbaar is in het licht van de in 2007 al bijna 25 jaar geldende Arbeidsomstandighedenwet, dan is de score op 64% van de reductiedoelstellingen voor arbeidsrisico's negatief. Daarnaast zijn voor 21% van de geformuleerde doelstellingen geen of onvoldoende meetresultaten beschikbaar.

Al met al een heel andere balans dan die van Minister Donner in 2007.

In het volgende hoofdstuk⁸¹ worden de resultaten voor 24 sectoren *per sector* bekeken. Dat levert een op het eerste zicht positiever resultaat op: 33% heeft de doelen 'volledig gerealiseerd'. Voor 'slechts' 33% van de sectoren geldt dat doelen *niet of deels* gerealiseerd zijn. Overigens is in geen

⁷⁹ 'Convenanten in context' blz. 81.

⁸⁰ Om die reden wijken de cijfers af van de eerdere inventarisatie op onderwerp: in dit hoofdstuk zijn uitsluitend de kwantitatieve doelstellingen omvattende afspraken geteld.

⁸¹ [Resultaten per sector: genuanceerde conclusies](#)

van beide rekenmethodes het resultaat omgerekend naar het aantal aan een risico blootgestelde werknemers in zijn totaliteit. Een indicatie hiervan is te vinden in het hoofdstuk over 'landelijke streefcijfers'.⁸²

In onderstaande figuur zijn de resultaten van de 81 kwantitatieve doelen op onderwerp weergegeven en gegroepeerd naar 'risicotype'.

Risico/ Thema	NIET gerealiseerd	% op subgroep	DEELS Gerealiseerd	% op subgroep	VOLLEDIG Gerealiseerd	% op subgroep	GEEN GEGEVENS	% op subgroep	Aantal maal kwantitatieve doelen gesteld
allergenen	1		1		0		0		2
OPS	0		4		1		1		6
houtstof	0		0		0		2		2
Totaal subgroep gevstof⁸³	1	10%	5	50%	1	10%	3	30%	10
fysieke belasting (tillen, kracht zetten e.d.)	12		7		2		6		27
rsi	5		2		1		1		9
Totaal subgroep fysieke belasting	17	47%	9	25%	3	8%	7		36
schadelijk geluid	0		3		1		2		6
klimaat	0		1		0		0		1
Totaal subgroep fysische factoren	0	0%	4	57%	1	14%	2	29%	7
Werkdruk	6		8		5	21%	5		24
Agressie	2		0		1	33%	0		3
Totaal subgroep Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)	8	30%	8	30%	6	22%	5	19%	27
machineveiligheid	0		0		1	100%	0		1
Totaal subgroep veiligheid	0		0		1	100%	0		1
TOTAAL	26	(32%)	26	(32%)	12	(15%)	17	(21%)	81

Figuur 16: resultaten op arbeidsrisico's – (op basis van de 'AStri'-tabel in Figuur 13)

⁸² Landelijke streefcijfers: groots gelanceerd, in stilte afgevoerd

⁸³ Gevstof = gevaarlijke stoffen.

Resultaten per sector: genuanceerde conclusies

In het licht van het advies van de SER in 2023 - kwantitatieve doelstellingen *per sector* formuleren en monitoren - is een *sectorgerichte* terugblik op Arboconvenanten Nieuwe Stijl extra relevant. Voor het inventariseren van resultaten *per sector* kunnen we helaas niet te rade gaan bij het AStri-rapport.

De basis van het overzicht in dit hoofdstuk is in de eerste plaats een uit de eigen archieven opgedoken document.

In dit document, getiteld '*Realisatie doelstellingen in afgeronde trajecten*'⁸⁴, en gedateerd begin 2007, worden de resultaten voor in totaal 36 van de 55 sectoren waar convenanten in uitvoering zijn genomen,⁸⁵ geïnventariseerd.⁸⁶

'Realisatie doelstellingen in afgeronde trajecten'.

Het document met die titel is afkomstig uit het persoonlijke (digitale) archief van de auteur. Het dateert van februari 2007, rapporteert over de stand van zaken in de tweede helft van 2006, en is afkomstig van het Ministerie van SZW.

Wellicht was het als bijlage bij of ter onderbouwing van de Voortgangsrapportage 2006/2007⁸⁷ van SZW bedoeld,⁸⁸ al wordt het daar niet als zodanig vermeld.

Voor zover in dit document opgenomen cijfers getoetst zijn aan de beschikbare eindevaluaties, komen ze met elkaar overeen.

Van de in dit document genoemde 36 sectoren, hebben er 24 (een derde) *de nek durven uitsteken* door kwantitatieve doelen te formuleren voor het terugdringen van risicovolle arbeidsomstandigheden. Deze sectoren zijn samen goed voor 49 kwantitatieve afspraken over blootstelling aan en klachten over arbeidsrisico's.

De formulering '*de nek durven uitsteken*' is bewust gekozen: wie het aandurft concrete en toetsbare reductiedoelen te stellen, gaat bij het niet-halen daarvan tot op zekere hoogte 'met de billen bloot'. Wie zich op de vlakte of in het vage houdt, komt er wellicht mee weg.

Als voorbeeld van de eerste groep nemen we het convenant voor de suikerverwerkende industrie. We zien gemotiveerde betrokkenen, een uitstekende aanpak, en stevige reductiedoelstellingen voor vier arbeidsrisico's, te behalen in minder dan 3 jaar tijd. Dat blijkt té ambitieus: geen van alle zijn ze gerealiseerd.

Reden om te gaan vingerwijzen? Beslist niet. Wel biedt de door deze sector gekozen benadering méér houvast voor het trekken van lessen dan wanneer men dit niet had gedaan.

12 van de 36 onderzochte sectoren hebben geen reductiedoelstellingen geformuleerd, waaronder (nota bene!) de Rijksoverheid. Geen kwantitatieve doelstelling afspreken betekent: geen duidelijkheid over het al dan niet realiseren van blootstellingsreductie aan ongezond en onveilig werk, en geen houvast bij de analyse van de invloed van specifieke factoren op de situatie aan het einde van de looptijd van het convenant. En dus ook minder prikkels om daar lering uit te trekken.

⁸⁴ '*Realisatie doelstellingen in afgeronde trajecten*'

⁸⁵ 'AStri' blz. 35 licht toe: 67 convenanten, waarvan 48 in de eerste fase. Twaalf 'Plusconvenanten' hebben betrekking op sectoren die ook al in de eerste fase een convenant waren aangegaan. In de tweede fase stapten 7 'nieuwe' sectoren in. In totaal hebben we het dus over 55 sectoren.

⁸⁶ In totaal zijn er 46 eindevaluaties gemaakt, die echter niet allemaal kwantitatieve resultaatdoelstellingen bespreken.

⁸⁷ [Gepubliceerd in mei 2007](#). In deze rapportage zijn ook de programma's Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen (VAST) en Versterking Arbeidsveiligheid meegenomen. Er wordt in dit document geen melding gemaakt van bijlagen.

⁸⁸ Enig speurwerk wijst uit dat, hoewel beschrijvend en niet in tabelvorm, Bijlage 5 van de oudere SZW-[Jaarrapportage Arboconvenanten 2004](#)⁸⁸ ook als titel '*Resultaten van afgeronde trajecten*' draagt, en qua inhoud deels vergelijkbaar is.

In Figuur 15 ('Reductiethermometer sectoren') staan de resultaten voor 24 van de 36 sectoren die in hun Arboconvenant wél concrete resultaatdoeleinden hebben opgenomen.

Geheel gerealiseerd (8 sectoren - 33,3% - op 24 sectoren met kwantitatieve doelen)
Horeca
Onderwijs POVO (Primair Onderwijs/ Voortgezet Onderwijs)
Woningcorporaties
Politie
Defensie
Onderwijs (algemeen)
Verfindustrie
Vlees
Sommige doelen wel, andere niet gerealiseerd (3 sectoren - 12,5% - op 24 sectoren met kwantitatieve doelen)
Onderwijs BVE (Beroepsonderwijs/ Volwasseneneducatie)
Kappers
Provincies
Niet of slechts deels gerealiseerd (8 sectoren - 33,3% - op 24 sectoren met kwantitatieve doelen)
Bankwezen
Gehandicaptenzorg
Dakdekkers ('bitumineuze en kunststof dakbedekking')
Architectenbureaus
Funderingsbranche
Sociale Werkvoorziening
Podiumkunsten
Zoetwarenindustrie
Niet gemeten (5 sectoren - 20,8% - op 24 sectoren met kwantitatieve doelen)
Academische ziekenhuizen
Geestelijke GezondheidsZorg (GGZ)
Openbare bibliotheken
Orkesten
Houthandel

Figuur 17: 'Reductiethermometer' sectoren

We zien in totaal 8 op 24 sectoren (ruim 33%) 'groen' scoren (doelstellingen volledig gehaald).⁸⁹ Acht (ook ruim 33%) scoren rood (doelstellingen niet of slechts deels gehaald). Voor een drietal sectoren is het resultaat per risico verschillend ('sommige doelen wel, andere niet gerealiseerd').

En voor 5 sectoren (bijna 21%,) geldt dat de resultaten niet of onvoldoende zijn gemeten.

Een kanttekening bij dit overzicht is dat, met uitzondering van sectoren en risico's waar het verschil tussen doel en resultaat verwaarloosbaar is, *'deels gerealiseerd'* staat ingedeeld als 'rood', dus als *'niet gerealiseerd'*.

Dit is bewust zo gedaan: voor blootstelling aan arbeidsrisico's zou eigenlijk een reductie-ambitie van tegen de 100% behoren te gelden. Ook voor Arboconvenanten.

Ten eerste vanwege de ernst van de gevolgen van *te hoge* blootstelling aan veiligheids- en gezondheidsrisico's voor werknemers: ziekte, arbeidsongeschiktheid, sterfte. Werk hoort gewoon gezond te zijn, en kan dat ook zijn.



Of zoals de Arbocatalogus in de Metalektro het stelt: *'5x beter, werken is gezond'*.

Ten tweede omdat werkgevers al ruim vóór de start van ANS tot actie hadden moeten overgaan, op grond van de in artikel 3 van de Arbowet vastgelegde 'zorgplicht'. Formeel is dit artikel pas sinds 1990 van kracht, maar al begin jaren

'80 was werkgevers duidelijk dat 'dit eraan zat te komen'.

Een derde reden om 'deels gerealiseerd' en 'niet gerealiseerd' samen te nemen is dat, in weerwil van wat vooral in werkgeverskring beweerd wordt, een hoge en concrete 'reductietarget' voor veiligheids- en gezondheidsrisico's, ook vanuit managementperspectief bezien, niet wezenlijk lastiger is te realiseren dan – bijvoorbeeld – een servicelevel agreement van 90 procent of hoger, zeer gebruikelijk in het bedrijfsleven...

Kortom: aan het einde van het programma ANS, in 2007, hebben werkgevers ruim 20 jaar de tijd gehad om substantiële en effectieve arbomaatregelen te nemen. Deze wetenschap plaatst ook het in de evaluatierapporten genoemde aspect van een 'te korte doorlooptijd om de doelen te realiseren' in een ander perspectief.

Ook in de jaren na 2007 hebben werkgevers het treffen van maatregelen in te veel gevallen nagelaten. Dat wordt anno 2024 – de Arbowet is dan meer dan 40 jaar oud – pijnlijk duidelijk uit de blootstellings- en sterftecijfers.

Terugdringen van werknemersblootstelling aan ongezond en onveilig werk is dan ook niet zozeer een kwestie van *kunnen*, maar vooral en primair van *willen* en vooral van *prioriteren*.

⁸⁹ Een cijfermatig bekeken gunstiger beeld dan de resultaten op thema (15% volledig gerealiseerd).

Landelijke streefcijfers: groots gelanceerd, in stilte afgevoerd

Beslist niet onvermeld mag blijven dat de overheid indertijd ook landelijke 'targets' heeft geformuleerd om de blootstelling aan arbeidsrisico's te verminderen. Die worden aangekondigd in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)'.⁹⁰

Schema 1: Overzicht van de arbeidsrisico's waarvoor een landelijk streefcijfer is geformuleerd

risico	doelstelling inzake aantal blootgestelden	realisatie ultimo	risicopopulatie landelijk	reductie landelijk
tillen	30 % minder	2005	1 300 000	390 000
werkdruk	10 % minder	2003	1 700 000	170 000
RSI	10 % minder (a)	2001	1 000 000	100 000 (a)
geluid	50 % minder	2002	340 000	170 000
Totaal		–	4 340 000 (b)	830 000 (b)

a) deze doelstelling beperkt zich vooralsnog tot RSI bij beeldschermwerkers.

b) incl. dubbeltellingen: één werknemer kan aan meerdere arbeidsrisico's blootstaan, er is met name overlap tussen de moderne risico's werkdruk en repeterende bewegingen enerzijds en de klassieke risico's tillen en geluid anderzijds

Figuur 18: Landelijke streefdoelen van het kabinet (1999)

(Bron: 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)'

Voor gevaarlijke stoffen (oplosmiddelen, allergenen, kwarts) zien we geen landelijke streefcijfers. Als verklaring hiervoor staat in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl': *"De omvang van de risicopopulatie betreft een schatting. Het is hierdoor nog niet mogelijk voor de reductie van blootstelling aan gevaarlijke stoffen een landelijk streefcijfer op te stellen en te monitoren of dit streefcijfer gehaald wordt."*⁹¹

Streefcijfers voor gevaarlijke stoffen en andere risico's worden wel aangekondigd. In voornoemde brief aan de Tweede Kamer van Staatssecretaris Hoogervorst staat: *"Mijn voornemen is om op andere arbeidsrisico's eveneens streefcijfers te ontwikkelen zodra hiervoor voldoende monitor-informatie beschikbaar is."*⁹²

In de 'Beleidsstrategie voor de komende vier jaar' van de Staatssecretaris wordt overigens wel gesproken over 'naar schatting' 500.000 werknemers die landelijk blootstaan aan oplosmiddelen⁹³ en ruim 100.000 aan kwarts.⁹⁴

Ook in het overzicht van prioritaire sectoren worden deze landelijke cijfers genoemd, inclusief 250.000 werknemers die blootstaan aan allergene stoffen⁹⁵. Gegevens die men wellicht onvoldoende onderbouwd achtte?⁹⁶

⁹⁰ 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)' - 15 januari 1999, kamerstuk 26375 - blz. 10 tot 13; de tabel is afkomstig uit deze tekst (blz.10).

⁹¹ 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)' - blz.9.

⁹² Idem blz. 3

⁹³ 'Beleidsstrategie' blz. 12

⁹⁴ Idem blz. 13

⁹⁵ 'Beleidsstrategie' - blz. 15

⁹⁶ Feitelijk berust voor vrijwel alle risico's ook nu nog de omvang van de populatie uiteindelijk op schattingen, al dan niet gebaseerd op gevalideerde enquêtes.

Verder wordt de economische kant van de landelijke streefcijfers opgevoerd als mogelijk vertragende factor, al wordt dat niet concreet gemaakt: *"Landelijke streefcijfers zijn kwantitatieve beleidsdoelstellingen gekoppeld aan een bepaalde, mede door economische overwegingen ingegeven termijn."*⁹⁷

Hoe die economische overwegingen bij het formuleren van de termijnen van invloed zijn geweest, is echter niet duidelijk. Met de wijsheid van nu valt wél te concluderen dat men met realisatietermijnen van 4 jaar (blootstelling aan schadelijk geluid 50% lager) tot 7 jaar (te zwaar tillen, 30% omlaag), ook zonder economische rem, de te nemen barrières zwaar heeft onderschat.

De '*landelijke component*' van ANS heeft in de jaren na 1999 nog slechts beperkt aandacht gekregen. De lijst van vier risico's is - in weerwil van de uitgesproken intenties - niet verder uitgebreid.

In de Eindevaluatie van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten is slechts een enkele alinea aan dit onderwerp gewijd, met gebruik van enige verhullende terminologie (sleutelwoord: 'macroniveau'), en zonder concrete cijfers te noemen.⁹⁸ Wel worden sectorale resultaten vergeleken met de ontwikkelingen in 'niet convenantsectoren'. Maar ook die vergelijking pakt niet steeds voordelig uit.

Macroniveau

Op macroniveau zijn weinig effecten aantoonbaar. Uit onderzoek⁸ blijkt dat de blootstelling aan RSI, agressie en geweld en werkdruk sterker afneemt in convenantbranches dan in andere branches. Voor fysieke belasting en oplosmiddelen geldt dat de blootstelling juist toeneemt in convenantbranches. Bij al deze risico's zijn de effecten overigens zeer klein. Ook op het gebied van gezondheidsklachten zien we vrijwel geen effecten van de convenanten. Gezondheidsklachten van werknemers in de convenantbranches blijken niet méér af te nemen dan in andere branches, uitzonderingen daargelaten.

Figuur 19: Eindrapport van de Tripartiete Werkgroep blz. 15

Voor wie verder graaft is de conclusie echter duidelijk: de landelijke doelen zijn niet gehaald.⁹⁹ Niet per de gestelde realisatiedatum, en evenmin in later jaren.

De auteurs van het ook in 2007 verschenen TNO-rapport *"Wat is de meerwaarde van de Arboconvenanten?"*¹⁰⁰ vergelijken de resultaten van sectoren waar convenanten zijn afgesloten nog iets meer in detail met sectoren waar dit niet is gebeurd. Ook zij komen tot weinig eenduidige conclusies. Hun analyse dat hogere blootstellingscijfers in convenantsectoren wellicht verklaarbaar zijn omdat convenanten vaker zouden zijn afgesloten in hoogerisicosectoren¹⁰¹ is echter voor discussie vatbaar. Elders in deze tekst is beschreven dat juist een aanzienlijk aantal notoire hoogerisicosectoren *niet* hebben geparticipeerd in ANS.

In het AStri-rapport *'Convenanten in context'*¹⁰² komen de landelijke doelen op bladzijde 63 en volgende slechts indirect aan de orde, en worden, nog cryptischer dan in de Eindevaluatie van de Tripartiete Werkgroep, omschreven als *'doelbereik op geaggregeerd, landelijk niveau'*.

⁹⁷ 'Beleidsstrategie' blz.2.

⁹⁸ Eindrapport van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten blz. 15 (zie afbeelding).

⁹⁹ Zie het volgende hoofdstuk voor verdere onderbouwing.

¹⁰⁰ Blatter, Van Hooff, de Vroome, Smulders - *"Wat is de meerwaarde van de Arboconvenanten?"* - TNO Hoofddorp, juni 2007.

¹⁰¹ Blatter cs. Blz. 4.

¹⁰² *'Convenanten in context, Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten'* - Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door Bureau AStri te Leiden, Bureau APE, te Den Haag en de Faculteit Management en Bestuur van de Technische Universiteit Twente te Enschede, Den Haag oktober 2007.

Onder verwijzing naar een TNO-onderzoek (ook uit 2007)¹⁰³ wordt ook in het AStri rapport- zonder verder cijfers aan te dragen - geconcludeerd *"dat op landelijk niveau de doelen op het terrein van arborisico's en gezondheid maar zeer beperkt bereikt zijn."*¹⁰⁴

Het rapport geeft als verklaring voor de beperkte resultaten, ook op landelijke streefdoelen, dat *"het wellicht te vroeg is om duidelijke effecten op blootstelling en gezondheid te kunnen waarnemen"*, onder andere omdat arbomaatregelen vaak pas in de laatste fase van convenanten werden geëffectueerd.¹⁰⁵ Dit lijkt een niet geheel steekhoudende redenering. 'Gezondheid' en 'blootstelling' worden ten onrechte onder één noemer gebracht. Het in kaart brengen van maatregелеffecten op *'blootstellingscijfers'* hoeft niet veel tijd te vergen. Zo zouden de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2008¹⁰⁶ of de Arbobalans van 2009¹⁰⁷ voor veel risico's het effect van de tussen 2000 en 2007 genomen maatregelen op de *'blootstellingscijfers'* prima in beeld kunnen brengen. Het waarnemen van *'gezondheidseffecten'* van maatregelen daarentegen vraagt inderdaad vaak meer tijd, hoewel ook dit afhangt van het type risico. Dat kan een kwestie van vele, soms zelfs tientallen jaren zijn, zoals 'AStri' en TNO¹⁰⁸ terecht constateren (zie Figuur 18).

Over de termijn waarop reductie van blootstelling vervolgens zou leiden tot vermindering van gezondheidsklachten en daarmee van verzuim/arbeidsongeschiktheid werden geen verwachtingen geformuleerd, maar het moge duidelijk zijn dat het doorwerken van verminderde blootstelling naar een betere gezondheid en daardoor lager verzuim/WAO een kwestie van vele jaren kan zijn.

Figuur 20: AStri-rapport blz. 27

Daarnaast geeft *'Convenanten in Context'*, een tweede nogal moeizaam geformuleerde, en naar de mening van de auteur van dit artikel ook weinig overtuigende motivatie om de landelijke streefdoelen te laten voor wat ze zijn. Het AStri-rapport spreekt namelijk over *'verwatering van effecten'*.¹⁰⁹ Op blz. 63-64 wordt aangevoerd dat *"maatregelen gericht op specifieke arborisico's vaak gericht zijn op specifieke risicovolle beroepen, functies of (deel)sectoren waardoor een eventueel gunstig effect 'verwatert' als men dit op de totale landelijke werknemerspopulatie tracht waar te nemen."* Verwatering is echter vrij eenvoudig te vermijden. Het vereist dat de getroffen maatregelen óf de gehele risicopopulatie betreffen, óf, wanneer vooral gericht op specifieke beroepen, groepen en (deel)sectoren, de betreffende reductiedoelstellingen *naar rato* behoren te worden verhoogd. *Een voorbeeld:* wanneer bij een landelijk streefdoel van 20% op een risicopopulatie van 1 miljoen, 80% van de blootstelling plaatsvindt in één hoogrisicosector, en *alleen daar* maatregelen worden getroffen, dan moet de reductiedoelstelling in die specifieke hoogrisicosector geen 20, maar 25% zijn om het landelijk streefdoel te halen.

¹⁰³ Blatter, Van Hooff, de Vroome, Smulders - *"Wat is de meerwaarde van de Arboconvenanten?"* - TNO Hoofddorp, juni 2007.

¹⁰⁴ AStri blz.63 - Merkwaardig is wel dat in de bron van die verwijzing, het al dan niet realiseren van landelijke streefdoelen niet is terug te vinden.

¹⁰⁵ idem

¹⁰⁶ <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2013/27/2009-nea-rapport-2008.pdf?la=nl-nl>

¹⁰⁷ De link bij TNO werkt niet meer, daarom te downloaden op

www.verhagen-bakker.nl/arbo/publicaties/arboconvenanten/arbobalans_2009.pdf

¹⁰⁸ 'Convenanten in context', blz. 27, 'Wat is de meerwaarde van de Arboconvenanten', blz. 6.

¹⁰⁹ Blatter cs. (blz.6) hebben een vergelijkbare redenering, noemen dit echter geen 'verwatering', maar 'vervagen'.

Landelijke streefcijfers: de resultaten

Een poging de 'landelijke streefdoelen' te relateren aan het resultaat is in onderstaande tabel (Figuur 19) en grafiek (Figuur 20) vervat.

Peiljaren zijn 1997 (vóór de start van de convenanten), 2007 (na de afronding van het programma) en - ter actuele vergelijking - 2019 (het vanwege Corona meest recente jaar waarvoor in de eerste maanden van 2024 een *volwaardige* Arbobalans beschikbaar is¹¹⁰).

Arbeidsrisico	1997 ¹¹¹	1999	2007	Realisatie ¹¹²		2019
	Risicopopulatie 1997 (volgens kabinet) (op 5,65 miljoen werknemers)	Landelijke reductiedoelstelling Arboconvenanten Nieuwe Stijl	Risicopopulatie 2007 (Arbobalans 2007/2008) (op 6,2 miljoen werknemers)	Verschil 2007-1997 in absolute aantallen werknemers	Procentueel verschil aantal blootgesteld 1999->2007, gecorrigeerd voor gegroeide werknemerspopulatie	Risicopopulatie 2019 (Arbobalans 2020) (op 7,5 miljoen werknemers)
werkdruk	1.700.000 (30%)	-10% (ultimo 2003)	2.580.000 (41%)	+880.000 (+51%)	+ 38,3%	18,1% (30%) ¹¹³
tillen/ kracht zetten	1.300.000 (23%)	-30% (ultimo 2005)	1.260.000 (20%)	-40.000 (-3%)	-12%	21,3% ¹¹⁴
RSI	1.000.000 (17,6%)	-10% (ultimo 2001)	1.380.000 (22%)	+380.000 (+38%)	+26%	32,4% ¹¹⁵
schadelijk geluid ¹¹⁶	340.000 (6%)	-50% (ultimo 2002)	252.000 (4%)	-88.000 (-25%)	-32%	7,8% ¹¹⁷

Figuur 21 (Tabel): ontwikkeling risicopopulatie voor vier arbeidsrisico's 1997 – 2007 – 2019

In de tabel van Figuur 19 zien we een kleurindicatie van het (niet) realiseren van de landelijke reductiedoelen tussen peiljaar 1997 en eindjaar 2007. Op geen van de vier arbeidsrisico's is de landelijke doelstelling gehaald, en op slechts twee van de vier – schadelijk geluid en fysieke belasting - is tijdens de looptijd van ANS überhaupt sprake van reductie.

In de grafiek van Figuur 20 zien we tussen 1997 en 2019 alleen voor fysieke belasting een (licht) dalende trend. Werkdruk piekt aan het eind van ANS op 41%, maar is in de jaren daarna gedaald tot het niveau van 1997. Misschien omdat de vakbeweging het ook als cao-issue heeft weten te agenderen?

¹¹⁰ De in april 2024 verschenen [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#) is in deze versie van het artikel nog niet meegenomen.

¹¹¹ Cijfers zijn gebaseerd op "[Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar \(1999–2002\)](#)" Houtman, Smulders, Hesselink: "[Trends in Arbeid 2004](#)" uitg. TNO Arbeid 2004 vermelden andere cijfers, die echter geen wezenlijk ander beeld opleveren.

¹¹² De kleur is gerelateerd aan de landelijk streefdoelen: rood = 'niet gehaald én toename', oranje = 'niet gehaald, maar wel een afname'.

¹¹³ De basis van het cijfer 18,1% (ruim een halvering in vergelijking met 2007) is onduidelijk. Andere bronnen zoals [VZinfo](#) (RIVM in opdracht van VWS) melden '1/3', ofwel: meer dan 30%.

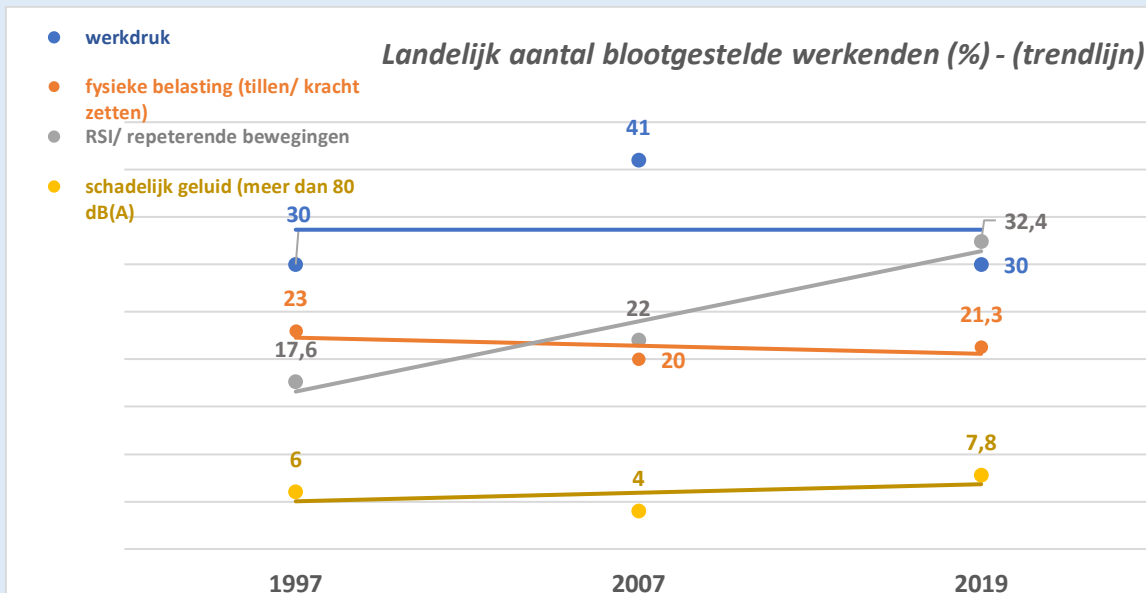
¹¹⁴ 'regelmatig kracht zetten', 'tillen' komt in de cijfers niet afzonderlijk voor.

¹¹⁵ 'herhalende bewegingen'.

¹¹⁶ Gecorrigeerd voor 'dragen van gehoorbescherming'.

¹¹⁷ Hier wordt het begrip 'lawaaï' gebruikt.

Blootstelling aan schadelijk geluid, een van de relatieve successen van ANS, is na 2007 gestegen naar een (aanzienlijk) hoger niveau dan in 1997. Het risico RSI/repeterende bewegingen lijkt door te gaan met stijgen. Overige fysieke belasting, hieronder omschreven als tillen en kracht zetten, lijkt relatief op een relatief stabiel, of beter: stagnerend, niveau te zitten.



Figuur 22: Grafiek ontwikkeling risicopopulatie voor vier arbeidsrisico's 1997 – 2007 – 2019.¹¹⁸

¹¹⁸ Bronnen van de cijfers - 1997: kabinet op basis van CBS - 2007: Arbobalans - 2019: Arbobalans m.u.v. werkdruk.

Deel 4

Evalueren om te leren

Deze vakbondshistorische tekst over Arboconvenanten beoogt, 25 jaar na de start van ANS, behalve beschrijving en analyse, ook enkele evaluerende bouwstenen vanuit vakbondsoptiek aan te dragen. Mede omdat de lessen uit die periode, met Arbovisie 2040 in zicht, meer dan ooit actualiteitswaarde hebben.

De overheid heeft destijds vele miljoenen geïnvesteerd in de uitvoering van ANS. In totaal was dat om en nabij de 83 miljoen euro¹¹⁹. Sociale partners betaalden nog meer: €168 miljoen.

Bij elkaar opgeteld is er 251 miljoen euro in Arboconvenanten nieuwe stijl gestoken, waarvan 211 miljoen in de eerste fase.

Voorop stond het terugdringen van het aantal werknemers dat blootstaat aan veiligheids- en gezondheidsrisico's. Dat heeft zich vertaald in een hele reeks 'kwantitatieve' resultaatdoelstellingen. Die blijken uiteindelijk onvoldoende gerealiseerd, wat in deel 3 uitgebreid is besproken.

Er is in het slotjaar 2007 de nodige aandacht geweest voor de evaluatie van 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl'.

Twee documenten springen eruit, waarbij het eerste voortborduurt op de tweede:

1. *'Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden - Evaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl 1999-2007'*¹²⁰ is het officiële, met 34 bladzijden relatief beknopte evaluatierapport van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten (TWG), uitgebracht in oktober 2007.
In die werkgroep zetelen vertegenwoordigers van de overheid en van de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties¹²¹.
2. *'Convenanten in context - Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten'*, een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitgevoerd door Bureau AStri te Leiden, Bureau APE te Den Haag en de Faculteit Management en Bestuur van de Technische Universiteit Twente te Enschede, graaft dieper en is met zijn 146 pagina's ook navenant uitgebreider¹²².
Ook dit rapport is uitgebracht in oktober 2007, en lijkt wat terughoudender in zijn oordelen dan de evaluatie van de Tripartiete Werkgroep.

Speuren naar documenten die wijzen op een zelfstandig evaluatietraject van Arboconvenanten vanuit de vakbeweging heeft bitter weinig (eigenlijk niets) opgeleverd.

Het lijkt erop dat het goed evalueren van Arboconvenanten te lijden heeft gehad onder de vele vakbonds-aandacht voor de gelijktijdig (2005-2006) plaatsvindende herziening van de Arbowet, de introductie van de Arbocatalogus, en het verzet tegen het schrappen van 'de nationale kop' uit de Arbowetgeving¹²³.

¹¹⁹ Eindevaluatie, Bijlage 3, blz. 33. In de intentiefase, voorafgaand aan een convenant, betaalde de overheid 100% van de kosten, waarmee de overheidsbijdrage op een totaal van €110 miljoen uitkomt.

¹²⁰ *'Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden' Evaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl 1999-2007'*

¹²¹ VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, VNG, FNV, CNV, MHP, Ministerie van SZW.

¹²² *'Convenanten in context - Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten'*

¹²³ De kabinetskoers in de jaren 2005 en daarna is: Nederland stelt geen eigen (strengere) arboregels meer dan Europa voorschrijft. Regels die daar bovenuit gingen werden omschreven als 'de nationale kop', en dienden te worden geschrapt. Dit vooral ten dienste van het bedrijfsleven: zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29515-222-b3.pdf>



Figuur 23: Twee eindrapporten

Links: 'Convenanten, maatwerk in Arbeidsomstandigheden' (33blz) van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten.
Rechts: 'Convenanten in context' (146blz), onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door diverse onderzoeksinstituten.
 Beide rapporten dateren van oktober 2007

Sterke kanten van het concept Arboconvenanten

Welke aspecten kunnen worden betiteld als 'sterke punten' van het concept ANS, daarover verschillen de meningen. In het rapport 'Convenanten in context' leidt het soms tot wat moeizame formuleringen, in termen van '*ja, maar toch ook weer niet*'. En uit de Masterscriptie Bestuurskunde van AbvaKabo medewerker Jacqueline ter Haar uit 2009¹²⁴ blijkt de *succesperceptie* niet alleen per convenant, maar ook per convenantspartij - het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de diverse werkgeversorganisaties en de vakbonden - soms sterk uiteen te lopen. Terugblikkend op ANS en bekeken vanuit het perspectief van de vakbeweging, kunnen ten minste vijf punten ook meer dan 20 jaar later aan de positieve kant van de balans worden geplaatst.

1. Harde resultaatdoelstellingen

Het formuleren van *niet vrijblijvende* kwantitatieve resultaatdoelstellingen in de vorm van het terugdringen van de aan arbeidsrisico's blootgestelde aantallen werknemers, blijft een van de onderscheidende sterke punten van het concept Arboconvenanten Nieuwe Stijl. '*Kwantitatieve reductiedoelstellingen*' stonden voor schrijver dezes aanvankelijk boven en buiten de discussie, als meest aangewezen manier om vrijblijvendheid buiten de deur te houden.

Dat die kwantitatieve reductiedoelstellingen in de 8 jaar looptijd van ANS grotendeels niet werden gerealiseerd noopt echter tot meer reflectie. Die reflectie leidde tot een tweetal overwegingen:

1. Voorafgaand aan het formuleren van ambitieuze, maar ook realiseerbare doelen is een goede inschatting van belemmerende en bevorderende factoren nodig, om te vermijden dat het concept

¹²⁴ Jacqueline ter Haar - '[Arboconvenanten nieuwe stijl \(1999 - 2007\) - een onderzoek naar het gebruik van convenanten binnen het beleidsterrein arbeidsomstandigheden](#)' - Rotterdam 2009.

zich tegen zichzelf keert. Naast helder zicht op complexiteit van risico's en omvang van de blootstelling, houdt dit ook een specifieke 'sectoranalyse' in. Voor de vakbeweging is ook een gedegen beeld van de krachts- en machtsverhoudingen tussen betrokken actoren noodzakelijk, inclusief een inschatting van de mogelijkheden om daar zo nodig verandering in te brengen.

2. Eenzijdig top-down geformuleerde reductietargets riskeren voor werknemers (en werkgevers) een 'ver van mijn bed show' te blijven, en staan daarmee een succesvolle landing op de werkvloer in de weg. Voor het boeken van resultaten zal de reductieambitie ook meer van onderaf vorm moeten krijgen. Dichtbij de mensen om wie het gaat, dichtbij hen die dit zullen moeten bevechten. Reductiedoelen op hogere niveaus (sectoraal en landelijk) zullen mede daarop moeten worden afgestemd¹²⁵.

2. Nulmetingen en eindmetingen

Hoewel cijfers niet alles zeggen en 'meten' ook niet altijd 'weten' is, vereisen solide resultaatdoelstellingen ook een solide grondslag in de vorm van blootstellingsmetingen. Zowel aan het begin van een verandertraject, de nulmeting, als aan het eind, de eindmeting.

In het kader van ANS is dit door een groot aantal sectoren ook daadwerkelijk gebeurd. Meestal gedegen, en uitgevoerd door bureaus die weten waar ze het over hebben. Wat in die jaren echter te weinig lijkt te zijn voorgekomen, is een concrete vertaalslag van de hoofdlijnen uit die rapporten naar werknemers. Dat omvat meer dan het verspreiden van informatie in begrijpelijke vorm, het betekent vooral ook: hierover in gesprek gaan met betrokkenen.

Wat voor de vakbeweging bovendien van groot belang is, zeker als externe deskundigen aan de slag gaan: een actieve rol voor en actieve betrokkenheid van werknemers voor, tijdens en na het onderzoek maximaal realiseren.

Omdat Veilig en Gezond Werk in de allereerste plaats een werknemersbelang is, waarbij werknemers en hun vertegenwoordigers een centrale rol toekomt, is het in de eerste plaats aan de vakbeweging zelf om hier gestalte aan te geven.

3. Focus op een beperkt aantal, voor de betreffende sector prioritaire risico's

Dit aspect is in diverse evaluaties aan de orde geweest. In veel convenanten is aan dit uitgangspunt vastgehouden. Wel zijn soms risico's in convenanten geïntroduceerd die in een latere fase niet prioritair bleken te zijn. Dit toont hoe belangrijk het is om te werken op basis van betrouwbare informatie: onderzoeksrapporten, Risico Inventarisatie en Evaluatie, maar zeker ook gesprekken, interviews en eigen waarneming door vakbond en medezeggenschap op de werkvloer.

Voor de vakbeweging is 'keuzes maken', wat wél, maar vooral ook: wat *niet* aanpakken, van bijzonder belang, omdat de neiging 'alles te willen' vaak sterk is.

4. Sectoraanpak beperkt concurrentie op arbeidsomstandigheden

Arboconvenanten concentreerden zich op sectoren. Voor vakbonden een herkenbare 'plus': het beperkt de (meestal neerwaarts gerichte) concurrentie op arbeidsomstandigheden. Net zoals sector-cao's dat doen op het vlak van arbeidsvoorwaarden.

In principe was er tijdens ANS sprake van vakbondsbetrokkenheid op alle niveaus.

Afspraken in den Haag en in de sectoren werden regelmatig ondersteund door klankbordgroepen van actieve vakbondsleden. Meestal op sectorniveau, maar ook wel aangevuld met activiteiten naar ondernemingsraden op bedrijfsniveau.

Na afloop blijkt dat dit niet genoeg was om de convenanten te laten landen op de werkvloer zelf. Dit

¹²⁵ Zie ook 'Aandachtspunt voor de toekomst' nummer 10

neemt niet weg dat opereren op het sectorniveau, in dit geval ook als verbindende schakel tussen 'werkvloer' en 'Den Haag' een te koesteren pluspunt blijft.

5. De positieve rol van de overheid

Opmerkelijk, zeker in het licht van de deregulerende intenties die mede aan de basis van ANS hebben gelegen: de actieve rol van de overheid. In (vrijwel) alle sectoren hebben vertegenwoordigers van de overheid, met name via de Branche Begeleidings Commissie hun toegevoegde waarde laten zien. Niet in een regelgevende of directieve rol, maar vooral actief-faciliterend, door deskundige begeleiding van convenantstrajecten, en door het faciliteren van trainingsprogramma's, metingen, onderzoeken, voorlichting en informatie. Keerzijde, en misschien ook een teken aan de wand was dat de betrokkenheid van de Arbeidsinspectie uit bezuinigingsoverwegingen na 2003 werd teruggedraaid.

Aandachtspunten voor de toekomst

ANS levert ook een heel scala aan elementen die beter kunnen, en ook beter moeten, wil de vakbeweging wezenlijk bijdragen aan realisatie van de ambitie van 'Arbovisie 2040'. Dit betreft dan niet primair de rol 'op het Haagse toneel', waar de vakbeweging de laatste paar jaar enkele successen heeft weten te boeken, mede dankzij het commitment van de vorige Minister van SZW, Karien van Gennip. Toch zijn dergelijke in Den Haag binnengehaalde stelsel- en regelgevingsresultaten uiteindelijk alleen duurzaam en effectief, wanneer ze voldoende gedragen worden door organisatiemacht aan de basis. Hier is (veel) ruimte voor verbetering. Een aantal van onderstaande aandachtspunten voor de toekomst is dan ook hierop gericht.

1. Zero Death of Zero Risk? ¹²⁶

Het Manifest 'Zero Death at Work' van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV/ ETUC) is een aanklacht tegen het structureel onaanvaardbaar hoge aantal doden door ongezond en onveilig werk. De ambitie van het Manifest is commitment van overheden te verkrijgen om dit aantal tegen 2030 terug te brengen tot nul.

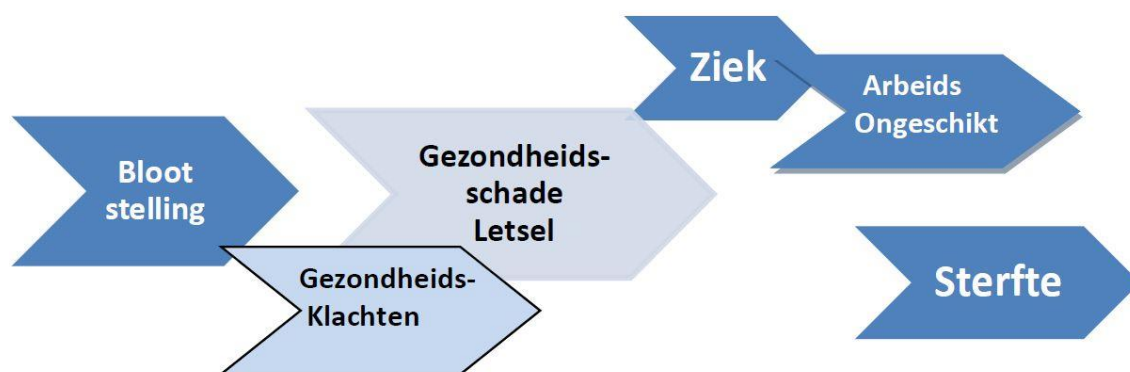
In 'Arbovisie 2040' – waarin de kabinetsvoornemens voor de langere termijn worden geschetst – komt het begrip 'zero death' veelvuldig voor. In afwijking van wat het door de minister ondertekende EVV-manifest vraagt, is de datum waarop deze ambitie bereikt moet worden tien jaar naar achter geschoven, naar 2040.¹²⁷

Een belangrijk onderscheid tussen 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl' enerzijds en Arbovisie 2040 en het 'Zero Death Manifesto' anderzijds, is dat ze de schijnwerpers richten op verschillende schakels in de Veilig en Gezond Werk risicoketen.

Arboconvenanten richtten zich primair op verminderen van 'blootstelling', de *eerste* schakel in deze keten. Het EVV-Manifesto, evenals Arbovisie 2040 richten sterk zich op het terugdringen van het aantal doden tot nul: de *laatste en meest extreme* schakel.

¹²⁶ Deze tekst is een doorontwikkelde versie van een [eerder verschenen opiniestuk](#) op [vakbondshistorie.nl](#).

¹²⁷ 'Zero deaths by 2030' is de ietwat verwaald overkomende slotzin van het Manifest.



Figuur 24: de Veilig en Gezond Werk risicoketen

Publicitair lijkt de EVV-benadering aansprekender, maar vanuit preventieoogpunt is hij onbevredigend. Wanneer de *blootstelling* aan arbeidsrisico's – de eerste schakel van de keten - structureel vermindert, leidt dit *uiteindelijk* tot minder doden door ongezond en onveilig werk. Maar bovendien ook tot minder werknemers die, ook al gaan ze er niet door dood, te kampen hebben met chronisch verlies aan gezonde levensjaren, aan levenskwaliteit en inkomen, vooral als ze geheel of deels arbeidsongeschikt raken.

Deze laatste groep werkenden kan zomaar tussen wal en schip vallen bij een te rigide op 'Zero Death' gerichte benadering.

Op VZInfo.nl¹²⁸ wordt dit verduidelijkt via het overzicht van sterfte door onveilig en ongezond werk. Van de jaarlijks meer dan 4000 arbeidsgerelateerde sterfgevallen, zijn er 'slechts' 10 tot 20 per jaar terug te voeren op psychosociale arbeidsbelasting, en een 30-tal op lichamelijke belasting.¹²⁹

Tabel van grafiek: Trends in sterfte door arbeidsrisico's 2014-2022

	Psychosociale arbeidsbelasting	Fysieke werkbelasting	Omgevingsbelasting	Waaronder gevaarlijke stoffen
2014	10	30	3970	3140
2015	10	30	4110	3270
2016	10	30	4110	3300
2017	10	30	4040	3250
2018	10	30	4050	3240
2019	10	30	3950	3160
2020	10	20	3790	3030
2021	10	30	3720	2950
2022	20	30	3960	3080

Bron: CBS Doodsoorzakenstatistiek <https://bronnen.zorggegevens.nl/Bron?naam=Doodsoorzakenstatistiek>, bewerkt door RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu)

Figuur 25: Trends in sterfte door arbeidsrisico's 2014-2022 (VZinfo.nl/RIVM)

Toch nemen zij een aanzienlijk deel van de totale arbeidsgerelateerde ziektelast voor hun rekening. Voor 2018 heeft het RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu) de totale ziektelast berekend op ruim 237.800 DALY (*Disability Adjusted Life Years*).¹³⁰

¹²⁸ 'VZinfo.nl biedt onafhankelijke en wetenschappelijk onderbouwde informatie over de volksgezondheid en zorg. Deze site wordt gemaakt door het RIVM in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport))'- [aldus de website](https://www.vzinfo.nl/beroepsziekten/sterfte).

¹²⁹ <https://www.vzinfo.nl/beroepsziekten/sterfte>

¹³⁰ Hiervoor wordt het begrip DALY gebruikt; DALY is een maat voor verloren levensjaren plus jaren geleefd met gezondheidsproblemen

Daarvan komen er 86.800 (meer dan 36%) voor rekening van Aandoeningen van het bewegingsapparaat en Psychische aandoeningen. Overigens ligt de ziektelast door *potentieel dodelijke* aandoeningen¹³¹ met 130.430 DALY nog flink hoger.¹³²

Tabel van grafiek: **Ziektelast beroepsbevolking naar hoofdgroepen 2018**

	15-64 jaar	65+ jaar
Aandoeningen van de ademhalingswegen	22000	29100
Aandoeningen van het bewegingsapparaat	42400	1940
Psychische aandoeningen	42100	240
Kanker	15400	24700
Hart- en vaatziekten	13100	14400
Gehoortoornissen	3400	17500
Arbeidsongevallen	6800	230
Ziekten van de huid	4700	

Bron: [Volksgezondheid- en zorgregistraties](#), bewerkt door het RIVM

Figuur 26: Ziektelast beroepsbevolking naar hoofdgroepen 2018¹³³

Opvallend is wel dat het tegengaan van sterfte door onveilig en ongezond werk bij ANS totaal geen plek lijkt te hebben. Niet in de blootstellingsanalyses, niet in de doelstellingen en niet bij het bepalen van prioritaire arbeidsrisico's.

Het kabinet stelt over prioritaire arbeidsrisico's in de nota 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)'¹³⁴ het volgende: "De keuze is bepaald op basis van de omvang van de risicopopulatie, de omvang en ernst van het gezondheidsrisico, en de relatie met medische consumptie en arbeidsuitval."

Afgaande op 'ernst van het gezondheidsrisico', zou ook bij ANS sterfte als criterium zwaar mee moeten wegen, maar daar lijkt geen sprake van.

'Prioritair' zijn bij ANS met name te hoge werkdruk en fysieke belasting – beide zelden een *directe* oorzaak van sterfte. Gevaarlijke stoffen (kwarts, oplosmiddelen, houtstof, meelstofallergie) volgen op enige afstand, maar ook dan wordt, vreemd genoeg, geen expliciete relatie met sterfte gelegd.

In tegenstelling daarmee lijken in 2023 zowel sociale partners in het SER-advies van mei 2023, als het Ministerie van Sociale Zaken in 'Arbovisie 2040' sterk doordrongen van de noodzaak tot het terugdringen van het hoge aantal doden door onveilig en ongezond werk.

In Arbovisie 2040 lezen we echter meer dan uitsluitend het terugdringen van arbeidsgerelateerde sterfte: "De ambitie van het kabinet is om een trendbreuk tot stand te brengen in het aantal werkgerelateerde zieken, arbeidsongeschikten en doden."¹³⁵ Qua prioritering staat er: "Op de korte termijn willen we de focus te richten op de huidige drie grootste oorzaken van ziekte en uitval: psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting, en gevaarlijke stoffen."¹³⁶

Dat wordt vertaald in de "Elke dode of zieke door werk is er één te veel ('zero death'). Daarom willen we dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden en dat het aantal arbeidsongevallen en zieken door en op het werk significant daalt."¹³⁷

¹³¹ Aandoeningen van de ademhalingswegen, kanker, hart- en vaatziekten, arbeidsongevallen en ziekten van de huid

¹³² Cijfers gebaseerd op de tabel in <https://www.vzinfo.nl/beroepsziekten/ziektelast>

¹³³ idem

¹³⁴ Den Haag, januari 1999.

¹³⁵ Arbovisie 2040 - blz. 16

¹³⁶ Arbovisie 2040 - blz. 20

¹³⁷ Arbovisie 2040 - blz. 5

De insteek in de geciteerde passages is duidelijk breder dan uitsluitend de tot sterfte leidende risico's. Toch valt het contrast tussen het harde getal 'nul' (overlijden) – en de vage, niet gekwantificeerde term 'significant' (arbeidsongevallen en zieken) op. Dat is een opvallend verschil met ANS.

Het blijft tot nu toe onduidelijk of en op welke wijze het kabinet gestalte denkt te geven aan het advies van de SER om *"concrete en meetbare doelen te stellen ten aanzien van preventie op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau voor de periode 2023 tot en met 2040."*¹³⁸

Helaas is ook in het SER-advies niet helder op welke schakel van de risicoketen de *concrete en meetbare op preventie gerichte doelen* moeten worden gericht. Uit andere passages rijst het vermoeden dat men hier – net als het kabinet – vooral doelt op 'ziektelast'.

Kijken we naar die eerste schakel van de risicoketen, 'blootstelling', dan valt op dat zowel het kabinet als de SER dit vrijwel altijd relateren aan gevaarlijke stoffen, en nauwelijks aan andere risico's die evenzeer grote impact hebben op de gezonde levensverwachting van werkenden.

Kortom, het accent leggen op blootstellingsreductie is niet slechts de aangewezen manier om de sterfte door ongezond en onveilig werk terug te dringen, het helpt ook om het accent te leggen op primaire preventie voor alle belangrijke arbeidsrisico's, en maakt het mogelijk de realisatie van reductiedoelen het snelst zichtbaar en toetsbaar te maken.

Bij elkaar genomen resulteren bovenstaande overwegingen dan ook in een pleidooi voor een vorm van 'Zero Risk'-benadering, als te verkiezen boven 'Zero Death'.

2. 'Nul doden in 2040': realiteitsgehalte en urgentie

Tabel van grafiek: **Trend sterfte beroepsbevolking 2014-2022**

	Werkzaam	Gepensioneerd	Totaal
2014	940	3070	4000
2015	900	3250	4140
2016	880	3260	4150
2017	870	3220	4090
2018	840	3250	4090
2019	800	3200	3990
2020	740	3090	3830
2021	740	3030	3770
2022	790	3230	4020

Bron: [CBS Doodsoorzakenstatistiek](#), bewerkt door [RIVM](#)

Figuur 27 – Bron VZInfo

Van minder blootstelling naar minder sterfte is een lange weg. Ook bij een nulblootstelling aan bijvoorbeeld kankerverwekkende stoffen hebben we nog steeds te maken met een 'na-ijleffect' van soms vele tientallen jaren. En hoe integer de intenties ongetwijfeld zijn, het betekent dat de doelstelling 'nul doden tegen 2030' van het EVV, ook met een naar 2040 verlengde termijn, en uitgaande van de huidige stand van de medische wetenschap, *bij voorbaat niet haalbaar is*.

'Zero death' in 2030 of 2040 zou te realiseren zijn als het aantal aan

kankerverwekkende stoffen blootgestelde arbeiders reeds tussen 2000 en 2010 tot nul zou zijn gedaald. Helaas vertellen de actuele blootstellingscijfers een ander verhaal.

In een rapport uit 2021 spreekt de Nederlandse Arbeidsinspectie over blootstelling van "57.000 werknemers bij bedrijven die werken met kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest) ...omdat de werkgever de risico's niet adequaat beheerst."¹³⁹

Het betekent dat de dodelijke effecten van blootstelling aan dergelijke sluipmoordenaars naar verwachting tot v r na 2040 voelbaar zullen zijn.

Een onbedoeld cynische kant van het motto 'Zero Death at Work' is overigens dat het overlijden ten gevolge van blootstelling aan bijvoorbeeld kankerverwekkende stoffen meestal pas n  pensionering of

¹³⁸ SER-advies 2023 – blz. 13

¹³⁹ Inspectie SZW - 'Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen- Rapportage 2016-2020' (juli 2021)-blz.6.

na een periode van arbeidsongeschiktheid - dus niet op het werk - plaatsvindt.¹⁴⁰

Bovenstaande ontvullende analyse *verhoogt* overigens alleen maar de urgentie om de problematiek aan te pakken en de noodzaak om harde, niet-vrijblijvende preventieve doelen te stellen. Maar evenzeer roept het om reflectie op de vraag waarom er, 40 jaar na de destijds breed toegejuichte lancering van de Arbowet, zo weinig vorderingen zijn gemaakt.

3. Gezond en veilig werk: een fundamenteel werknemersrecht

Voor werkenden en vakbonden van groot belang is dat de ILO (Internationale Arbeids Organisatie) op 10 juni 2022 het recht op een veilige en gezonde werkplek¹⁴¹ heeft opgenomen in zijn *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*¹⁴², waarmee dit recht algemeen geldig is in alle bij de ILO aangesloten landen, en niet meer onderhevig aan het al dan niet ratificeren door lidstaten.

In Nederland vinden we dit uitgangspunt terug in artikel 3 van de Arbowet, sinds 1990 in werking. Het verplicht eenvoudigweg werkgevers de arbeid zodanig te organiseren dat hiervan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Concreet betekent dit dat elke arbeidsgerelateerde ziekte of overlijden aanleiding hoort te zijn voor verdere verbeteringen. Vanuit deze invalshoek bekeken is *nul* het in wezen enige 'aanvaardbare risico'.

Ooit was de formulering van werknemersrechten minder subtiel. Werpen we een korte blik op de adviesaanvraag aan de SER van 19 juni 1975¹⁴³ over de eerste plannen voor de huidige Arbowet. Daar spreekt de Minister¹⁴⁴ over 'de werkgeversverantwoordelijkheid voor het scheppen van *sociaal aanvaardbare* werkomstandigheden'.

Dat klinkt eerder als een soort bed-bad-brood regeling dan als de latere 'optimalisatie- en zorgplicht' in de Arbowet.

Toch gebiedt de eerlijkheid te zeggen dat elders in dezelfde brief ook al regelmatig formuleringen staan, die beter aansluiten op het recht op veilig en gezond werk, en die feitelijk 'voorsorteren' op de latere wettekst.¹⁴⁵ Want ook in 1975 lezen we herhaaldelijk over het *eliminieren* respectievelijk *uitsluiten* van risico's voor veiligheid en gezondheid.¹⁴⁶ Krachtige taal!

Dat veilig en gezond werk leidt tot minder ziekte- en arbeidsongeschiktheidskosten voor werkgevers en overheid, of via 'duurzame inzetbaarheid' tot een betere match met de verdienmodellen van werkgevers moge zo zijn, het is géén doorslaggevende reden om hier al dan niet aandacht aan te besteden.

Beslissend is, dat het gaat om een niet aan kosten of rendement gebonden fundamenteel recht van werkenden: niet ziek worden door je werk.

4. Money, money, money...financiële prikkels, perverse prikkels

Arboconvenanten Nieuwe Stijl kenmerkten zich door een toenemende 'kostengedreven' component. Terugdringen van de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid figureert prominent in de beleidsuitgangspunten, en financiële prikkels worden sinds de jaren '90 beschouwd als sterke motivator om in te zetten op betere arbeidsomstandigheden.

Dat effect werd mede verwacht door kosten van verzuim richting werkgevers te schuiven.

¹⁴⁰ 1870 van de in totaal 2380 in 2022, afgaande op [VZInfo](#)

¹⁴¹ 'a safe and healthy working environment'.

¹⁴² <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

¹⁴³ Het door de minister gevraagde [SER-advies is pas ruim een jaar later uitgebracht](#), op 15 oktober 1976.

¹⁴⁴ Jaap Boersma, Minister met een Christelijke achtergrond (ARP) in het kabinet den Uyl.

¹⁴⁵ Overigens wordt al in de brief van de Minister rekening gehouden met het ook onder de wet laten vallen van zelfstandigen.

¹⁴⁶ Bijlage I blz. 4 van het SER-advies.

Eenzelfde trend is zichtbaar bij de kosten van arbeidsongeschiktheid (o.a. premiedifferentiatie).

Gevolg: in de 'tweede fase' van de Arboconvenanten verschuift het accent van arbeidsrisico's naar verzuimcijfers en WAO-instroom. De opbrengst van Arboconvenanten wordt steeds minder in termen van 'minder blootstelling' en steeds meer in de vorm van te behalen geldelijk gewin door lagere verzuimcijfers geformuleerd.

De belangrijkste ontwikkeling in de sociale verzekeringen was ongetwijfeld het stapsgewijs verleggen van de financiële gevolgen van verzuim en arbeidsongeschiktheid naar werkgevers en branches. De trits TZ/Arbo (1994), Wulbz (1996) en VLZ (2006)¹⁵ legde een steeds groter deel van de kosten van verzuim bij werkgevers

¹⁵ Terugdringing Ziekteverzuim/wijziging Arbowet, Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte, Verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

Figuur 28: 'Convenanten in context' blz. 91

Dit wordt niet alleen duidelijk wanneer Piet Hein Donner Arboconvenanten Nieuwe Stijl eind 2007 als 'succes' presenteert, maar al drie jaar eerder uit de manier waarop toenmalig staatssecretaris Mark Rutte de werkelijkheid geweld aandoet tijdens het congres 'Arboconvenanten: het betere werk. Van covenant naar werkvloer' op 22 januari 2004 in Amsterdam.

Hij zegt daar zonder enige aarzeling: *"De arbeidsomstandigheden in veel Nederlandse bedrijven en bij de (semi)overheid zijn de afgelopen jaren sterk verbeterd mede als gevolg van de Arboconvenanten."*¹⁴⁷ Het bewijs daarvoor? De dalende verzuimcijfers. Het rendement wordt dan ook in geld uitgedrukt: *"De potentiële winst voor de sociale partners loopt in de honderden miljoenen"*, aldus de congreskrant (Figuur 25).

Verwachtingen t.a.v. het effect van financiële prikkels (mede) op verbetering van arbeidsomstandigheden, spelen een rol bij de oprichting van FNV Bureau Beroepsziekten en bij het invoeren van de bestuurlijke boete voor overtredingen van de Arbowet (Arbowet 1998). Toch staat er een opvallende, ook door vakbonden onderschreven passage in een SER-advies van enkele jaren eerder over heroriëntatie van beleid en arbowetgeving: *"Ook meent de raad dat een verdere inzet van financiële prikkels, zoals het kabinet wil, niet¹⁴⁸ bijdraagt tot vergroting van de effectiviteit van het arbeidsomstandighedenbeleid."*¹⁴⁹

Van werkgevers was zo'n afhoudende houding te verwachten, de vakbeweging is in die jaren echter regelmatig voorstander van meer financiële druk op werkgevers. Van de kant van de vakbeweging wekt het een niet geheel consistente indruk.

Financiële prikkels rond verzuim en arbeidsongeschiktheid hebben vooral geleid tot een sterke gerichtheid op verzuimmanagement en verzuimprotocollen, met name door het verhogen van verzuimdrempels en het verlagen van hervattingsdrempels.

¹⁴⁷ Congreskrant 'Het betere werk' - januari 2004.

¹⁴⁸ Onderstropping JV.

¹⁴⁹ SER-advies: [Heroriëntatie arbobeleid en Arbowet](#) – 21 februari 1997 – blz. 5.

Zelf mocht ik rond 2005 ervaren hoe deze aanpak onder het motto *'ziek zijn overkomt je, verzuimen is een keuze'* kan resulteren in verregaande ontkenning van de relatie tussen verzuimcijfers en arbeidsomstandigheden. Voor sommige verzuimbureaus en aan marktwerking overgeleverde arbodiensten bleken dergelijke financiële prikkels een aantrekkelijk verdienmodel op te leveren, met betere rendementsvooruitzichten dan de vaak lastige focus op arbeidsomstandigheden.



Figuur 29: Mark Rutte in Congreskrant 'Het betere werk' – januari 2004

Terugblikkend is een belangrijk leerpunt uit *ANS*, dat de toenemende financiële prikkels in die jaren geen of soms zelfs een negatief verband hebben met betere arbeidsomstandigheden.

De beperkte resultaten van Arboconvenanten Nieuwe Stijl op het aspect blootstelling aan arbeidsrisico's, en de daarmee sterk contrasterende successen bij het terugdringen van verzuimkosten en WAO-instroom, tonen vooral dat financiële prikkels werkgevers vaak verleiden tot het zoeken (en vinden) van snel-renderende 'geitenpaadjes', ten koste van structurele en duurzame inzet op betere arbeidsomstandigheden.

Ook van andere in geld uit te drukken prikkels - de bestuurlijke boete van de Arbeidsinspectie, of de door FNV Bureau Beroepsziekten bevochten tegemoetkomingen - bestaat niet de indruk dat die van grote invloed zijn op de motivatie van werkgevers om blootstelling aan slechte arbeidsomstandigheden in Nederland terug te dringen.

Feitelijk zien we een onvoldoende eenduidig accent van vakbondszijde op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden als niet in geld uit te drukken *fundamenteel werknemersrecht*. Veilig en gezond

werk zijn, ook los van verzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers, van loonruimte, van financieel rendement, duurzame inzetbaarheid of ander ondernemingsbelang een 'doel op zich'. Maar evengoed buigen SER en Kabinet zich in 2024 wederom over de vraag naar de effectiviteit van financiële prikkels in het kader van 'Arbovisie 2040'. Het maakt acht slaan op dit arsenaal aan leermomenten van groot actueel belang!

5. Doorgeschoten individualisering van arbeidsomstandigheden

Binnen de vakbeweging is er in essentie geen adequaat antwoord gegeven op het om zich heen grijpende individualiserende, neoliberale gedachtegoed, anders dan *'aanpassen aan en meebuigen met'*. In dit gedachtegoed wordt ook veilig en gezond werken in grote mate als 'eigen verantwoordelijkheid' en als kwestie van 'individueel gedrag' gezien. Er is op dit punt geen sprake van stevige ideologische tegenmacht vanuit de vakbeweging.

Een herkenbare uiting van deze op individueel gedrag gerichte benadering van gezond en ongezond werk is de slogan *'ziek zijn overkomt je, verzuimen is een (individuele, JV) keuze'*, een insteek die zelfs in het interne verzuimbeleid van FNV Bondgenoten korte tijd dominant is geweest, en met goedvinden van de eigen Ondernemingsraad.

Ook in het kader van ANS wordt 'de' werknemer vaak primair als individu gezien.

Eén voorbeeld uit het Eindrapport van de Tripartiete Werkgroep: *"Om deze maatregelen te laten 'landen' bij de individuele werknemer blijven wel extra inspanningen nodig."*¹⁵⁰

Toch hangen veilig en gezond werk vooral samen met het collectief, met de arbeidsorganisatie als samenwerkingsverband van mensen. Concreet: met de organisatie en aansturing van het werk, de taakeisen, de beschikbare middelen en met groepsgedrag als zichtbare uiting van de collectieve cultuur van de organisatie.

Na 2005 zet een voorzichtige tegenbeweging in, althans bij FNV Bondgenoten. Zo wordt consultants aan de toenmalige Arbotelefoon gezegd in het beantwoorden van mails en telefoontjes steeds te informeren of de vraagsteller de enige is die met een dergelijke vraag of probleem wordt geconfronteerd. Of hebben je collega's er ook mee te maken? Ingeval van een bevestigend antwoord is een standaard onderdeel van het te geven advies *'bespreek het met je collega's en probeer de kwestie samen aan de orde te stellen'*.

Daarmee wordt concreet vormgegeven aan één van de bestaansfundamenten van de vakbeweging: *'alleen ben je niets, maar samen sta je sterk'*.

Wie in 2024 het opereren van de vakbeweging bekijkt, zal zich niet aan de indruk kunnen onttrekken dat deze meer 'collectiverende' aanvliegroute niet steeds gemeengoed is geworden, en dat in de kern collectieve problemen nog al te vaak geïndividualiseerd opgepakt worden.¹⁵¹

6. 'Landen op de werkvloer': vakbond en ondernemingsraad

Beleid en regels voor 'Veilig en gezond werk' worden vaak in 'Den Haag' of Brussel geformuleerd, en deels ook in sectoren. Het zijn niveaus waar aan werknemerskant de Nederlandse vakbeweging meestentijds een betekenisvolle rol speelt.

Toch wordt de effectiviteit van regels en maatregelen in laatste instantie maar op één plek duidelijk: daar waar werkenden zelf al dan niet blootstaan aan gezondheids- en veiligheidsbedreigende factoren, en dat is op de werkvloer. Dáár worden ook de daadwerkelijke resultaten geboekt en, wanneer nodig, bevochten door de direct belanghebbenden, de werkenden zelf, samen met hun vakbond en hun gekozen vertegenwoordigers.

¹⁵⁰ 'Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden'- blz. 17

¹⁵¹ Lees voor dit laatste aspect bijvoorbeeld de teksten op <https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken>

De positie die de vakbeweging via bedrijvenwerk op de werkvloer trachtte te veroveren in de laatste decennia van de 20^e eeuw is, daar waar nog restanten bestaan, veelal beperkt tot *in beweging komen* als er een nieuwe (sector-)cao bevochten moet worden. Op zo'n moment *kunnen* arbeidsomstandighedenissues meer centraal komen te staan, denk aan cao-acties tegen te hoge werkdruk. Toch zijn dit soort periodieke opflakkingen bezwaarlijk als continue en structurele vakbondsactiviteit op de werkvloer te omschrijven.

Op die werkvloer in bedrijf, instelling, departement, of andere types arbeidsorganisatie hebben ook de gekozen medezeggenschapsorganen potentieel een sterke positie. *Potentieel*, omdat Ondernemingsraden en Personeelsvertegenwoordigingen zich vaak in een reactieve, tot vergaderen beperkte rol laten dringen, en niet steeds opgewassen blijken tegen de overmaat aan kennis, argumentatiekracht en soms dreigementen van werkgeverszijde. Dit ondanks hun, zeker vanuit wettelijke bevoegdheden bekeken, ruime mogelijkheden om het anders te doen.

Het is al eerder aangestipt: juist het onvoldoende '*landen op de werkvloer*' van ANS bleek vaak een doorslaggevende factor voor niet-slagen. We kunnen niet zeggen dat het niet serieus is geprobeerd: er zijn talrijke middelen ingezet om de werkvloer te bereiken: folders, bijeenkomsten, trainingen, klankbordgroepen, noem maar op.

'Astri' signaleert terugblikkend, dat meer directe ('face-to-face') vormen van communicatie beter blijken te werken¹⁵² dan de geijkte voorlichtings- en informatiemiddelen. Het rapport analyseert echter niet *waarom* convenanten voor werknemers, maar ook voor ondernemingsraden te veel een 'ver van m'n bed show' bleven.

Een belangrijke aan te pakken oorzaak is het onder 'Aandachtspunt 8' geschetste 'ontstoffen' en 'ontregelen' en tot op zekere hoogte ook 'ontprofessionaliseren'¹⁵³ van het onderwerp arbo, zodat veilig en gezond werk weer iets 'van de mensen zelf' wordt, waar ze gezamenlijk mee aan de slag willen, durven en kunnen.

Daarnaast is de afnemende aanwezigheid van de vakbeweging op de werkvloer, en de parallel daaraan in de jaren 1998-2008 afnemende training, begeleiding en ondersteuning van medezeggenschapsorganen een niet te onderschatten belemmerend element geweest.

Vakbonds aanwezigheid op de werkvloer op het thema 'Veilig en Gezond Werk' kan de vakbond een aantrekkelijker inhoudelijk profiel en broodnodige extra wervingskracht geven.

De vraag is of het bereiken van de werkvloer dan via de 'oude receptuur' van geformaliseerde Bedrijfsledengroepen/ Bedrijfsafdelingen, al dan niet met BLG-bestuur zal werken.

Waarschijnlijk niet.

Vakbondsbestuurders hebben niet steeds evenveel affiniteit met veilig en gezond werk, en laten het onderwerp in de eerste plaats over aan medezeggenschapsorganen. Ondernemingsraden op hun beurt schuiven het zelden als 'sexy' beschouwde onderwerp 'arbo' vaak weer door naar een OR-commissie voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn (en Milieu), de VGW(M)-commissie.

Wellicht biedt een lossere, gezamenlijke netwerk-achtige opzet van vakbonds- en medezeggenschapsactiviteiten op de werkvloer perspectief. Dat kan niet zonder een stevige groep actieve en goed getrainde voortrekkers, die steeds dichtbij de werkenden wier belang in het geding is opereren. Geen vergadertijgers of zaakwaarnemers, maar mensen die samen met betrokkenen aan de slag gaan, en weten hoe dat te doen. Zo'n manier van werken kan leiden tot meer dynamiek, flexibiliteit en ruimte om samen met de eigen collega's aan de slag te gaan.

Issues rond veilig en gezond werk bieden soms uitgelezen kansen voor versteviging van de positie van vakbeweging en medezeggenschap op de werkvloer.

Bovendien kan het onderwerp, mits voldoende 'ontstoft en ontregeld' en ontdaan van bureaucratische

¹⁵² Idem blz. 127.

¹⁵³ Denk bijvoorbeeld aan het specifieke 'arbojargon' in veel gesprekken en uiteenzettingen over Veilig en Gezond werk.

en zaakwaarnemende reflexen, de wervingskracht van de bond, ook los van cao-gerelateerde 'oorlogswinst' sterk verhogen.

Het betekent wel dat een vakbeweging die *echt* en *activerend* aan de slag wil met veilig en gezond werk, extra en vooral gericht zal moeten investeren in training, begeleiding, ondersteuning en continuïteit van Ondernemingsraden, VGW(M)-commissies en de daarin actieve vakbondskaderleden, en dat ook niet uitsluitend aan externe opleidingsinstituten kan overlaten.

Wie de vakbeweging van 2024 in dit opzicht vergelijkt met die van eind jaren '90 van de vorige eeuw, wordt echter niet vrolijk: het op medezeggenschapsorganen gerichte werk is in 25 jaar tijd zwaar gemarginaliseerd. Een sterk vakbondsprofiel op veilig en gezond werk vereist juist dat de vakbeweging deze neerwaartse trend in medezeggenschapsondersteuning ombuigt.

Een vergelijkbaar probleem, 'onvoldoende landen op de werkvloer' en onvoldoende vertalen van arbo naar concrete werknemersissues,' signaleren we ook weer bij de latere arbocatalogi, of bij de gebrekkige effectiviteit van 45 jaar grenswaardenbeleid voor gevaarlijke stoffen.¹⁵⁴

En het zou zomaar opnieuw de valkuil kunnen worden bij het streven naar 'Zero Death' en in de vakbondsbetrokkenheid bij Arbovisie 2040.

Resumerend lijken Arboconvenanten, ondanks de mogelijkheden daartoe, te zelden gebruikt als hefboom om 'werknemersissues' op het gebied van veilig en gezond werk vanaf de werkvloer zelf op te pakken.

Arbovisie 2040, en het daarop geënte SER-advies, bieden een nieuwe kans om activiteiten, zichtbaarheid en wervingskracht op de werkvloer te versterken. Dan is het wel zaak te leren van eerdere ervaringen om daadwerkelijk te bereiken dat de vakbeweging dit gaat realiseren.

Werkgevers

'Landen op de werkvloer' gaat niet alleen over werknemers, maar ook over werkgevers. Helaas leert de ervaring dat '*Veilig en Gezond Werk*' maar al te vaak laag (of zelfs niet) voorkomt op hun agenda. Eén veelzeggende zin in de eindevaluatie is eraan gewijd: "*Bedrijven gaan pas investeren in afspraken over arbeidsomstandigheden, wanneer zij daarin voordeel zien.*"¹⁵⁵

Toenmalig AbvaKabo FNV-medewerker Jacqueline ter Haar staat bij de rol van werkgevers uitgebreid stil in haar Masterscriptie Bestuurskunde uit 2009¹⁵⁶.

In deze tekst analyseert zij een drietal convenanten, de sectoren Rijk, Sociale Werkvoorziening en Gehandicaptenzorg. Zij constateert met name bij het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening en het Arboconvenant Gehandicaptenzorg, waar nota bene wél kwantitatieve reductiedoelen waren overeengekomen, 'dwarsliggende werkgevers'.

Reductiedoelen arbeidsrisico's in twee sectoren

Arboconvenant Gehandicaptenzorg

1. Reductie blootstelling aan fysieke belasting met tenminste 30%;
2. Reductie blootstelling aan agressie en geweld met 10%;
3. Reductie blootstelling aan werkdruk met 10%;

Arboconvenant Sociale Werkvoorziening

1. Bij de ambtelijke werknemers de blootstelling aan een te hoge fysieke belasting reduceren met 40%;
2. Bij de ambtelijke werknemers de blootstelling aan een te hoge of een te lage psychosociale belasting reduceren met 30%¹⁵⁷;

Figuur 30: reductiedoelen 'Gehandicaptenzorg' en 'Sociale werkvoorziening'

¹⁵⁴ Zie hiervoor <https://vakbondshistorie.nl/dossiers/vakbond-en-gevaarlijke-stoffen-op-het-werk-deel1/>

¹⁵⁵ 'Convenanten: maatwerk in arbeidsomstandigheden' – blz.25

¹⁵⁶ Jacqueline ter Haar - '*Arboconvenanten nieuwe stijl (1999 - 2007) - een onderzoek naar het gebruik van convenanten binnen het beleidsterrein arbeidsomstandigheden*' - Rotterdam 2009.

¹⁵⁷ Voor overige SW-werknemers zijn vooral doelen in de sfeer van vermindering van lichamelijke en psychosociale *klachten* en een 'slechte fit' op deze aspecten gesteld; die 'afgeleide' doelen zijn hier kortheidshalve niet opgenomen.

Kort samengevat lijkt het commitment van werkgevers in deze sectoren onvoldoende en ervaren ze convenanten en het daarbij behorende instrumentarium vaak als 'van bovenaf opgelegd'. Ook blijkt er sprake van onvoldoend 'gedeeld probleembesef' tussen werkgeversorganisaties en vakbonden, bijvoorbeeld op het onderwerp werkdruk in de Gehandicaptenzorg. Een factor van belang blijkt de afstand tussen de onderhandelende werkgeversorganisaties en hun achterban, wat regelmatig tot onderlinge frictie leidt. Dit contrasteert met de aanpak in bijvoorbeeld de papier- en kartonindustrie, waar het convenant stap voor stap gebouwd is op - onder andere - commitment van afzonderlijke werkgevers. Hier blijkt het aanvankelijk ontbreken van een geïnstitutionaliseerde sectorstructuur eerder een voordeel dan een nadeel.

7. Paritair of op eigen kracht?

Een tijdens de looptijd van ANS feitelijk niet gestelde vraag is óf en in welke mate dergelijke activiteiten paritair, dus via een gemeenschappelijke aanpak van werknemers en werkgevers, en in dit geval ook de overheid, vorm moesten krijgen. Het werd min of meer als vanzelfsprekend beschouwd.

Mogelijke nadelen, zoals verminderde zichtbaarheid van de vakbeweging, zijn voor zover bekend, niet specifiek onderzocht voor ANS, maar doen zich vaak voor in gezamenlijke trajecten met werkgevers en/of overheid. Het merendeel van de activiteiten gebeurt dan 'onder de paraplu' van de gezamenlijkheid.

Naast een aantal voordelen – financiering, facilitering, commitment van andere betrokkenen – leert de ervaring dat de paritaire route ook sterk vertragend kan werken.

Bovendien sneuvelt het 'zichtbaar maken' en versterken van de vakbeweging vaak in de hectiek van de 'paritaire praktijk'. En paritaire activiteiten vinden vaak ver van de werkvloer plaats, onzichtbaar voor werknemers.

Ook bij ANS lijkt tussen 1999 en 2007 slechts een klein deel van de mogelijkheden om de vakbeweging zichtbaar te maken te zijn benut. Gevolg is onder meer dat het niet of onvoldoende resulteerde in versterking van de vakbeweging, zowel in de zin van het aantal vakbondsleden – ledenwerving – als in de zin van 'organisatiekracht en – macht'.¹⁵⁸

Verminderde zichtbaarheid tijdens langlopende activiteiten zoals ANS is niet onvermijdelijk, en zeker niet wenselijk, maar vereist wel 'bewust beleid' om het eigen profiel hoog te houden c.q. te verstevigen. De sleutelrol die voor de vakbeweging is weggelegd in een voor succes beslissende factor als 'landen op de werkvloer' maakt dit alleen maar urgenter.

Aandacht voor deze vakbondsversterkende aspecten komt niet vanzelf. Integendeel: in paritaire trajecten hebben ze snel de neiging onder te sneeuwen. Vooraf nadenken en plannen waar, wanneer en hoe aan de versterking van de vakbeweging gewerkt zal worden is een vereiste!

Dat kan via eigen publicaties, via eigen ondersteunings- en advieskanalen, eigen trainingen/ opleidingen, eigen bijeenkomsten en andere activiteiten. Kortom: door je niet te verstoppen achter de paritaire structuren!

Het houdt ook in dat we *vanaf het begin* richting de eigen achterban zullen moeten benadrukken dat ledental - vakbondslid worden! - een onmisbare voorwaarde voor succes is. Niet pas als verzilvering van resultaat, maar als onontbeerlijk om samen sterk aan de slag te kunnen.

¹⁵⁸ 'Organisatiemacht' – 'Associational Power': het begrip is ontleend aan de Machtsbronnentheorie van o.a. Schmalz en Dorre. Zie o.a. <https://www.fes.de/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/gewerkschaften-international/toolkit/introduction-to-power-resources>

Initiatieven als de toenmalige 'Werknemerssite Arboconvenanten' van FNV Bondgenoten, het VakbondsExpertisecentrum Arboconvenanten, en vakbondsacties om werkgevers en overheid te pressen tot een convenant in de Metalektro zijn kleine voorbeelden hoe zo iets vorm kan krijgen.

'Paritair' is overigens niet de enig mogelijke route om Arbovisie 2040 gestalte te geven. De vakbeweging kan er ook voor kiezen *op eigen kracht* het voortouw te nemen.

Werkgevers en overheid kunnen vervolgens altijd nog de afweging maken of ze zich daarbij aan willen sluiten of niet.

Of Arbovisie 2040 al dan niet paritaire 'handen en voeten' moet krijgen, is een kwestie van afwegen. Voornaamste maatstaf is welke keuze optimaal bijdraagt aan de realisatie van het principiële recht op een gezonde en veilige werkplek. Concreet betekent dit: samenwerken met overheid en werkgevers waar dit mogelijkheden biedt, en wanneer sprake is van gelijke intenties. Maar ook: tegenmacht tonen waar het moet, en niet terugschrikken voor het waar nodig verlaten van vertrouwde (polder)paden en (polder)methodes. De polder hoort voor de vakbeweging geen doel op zich te zijn!

8. Arbo 'ontstoffen' en 'ontregelen'

Tijdens de looptijd van ANS heeft het kabinet door onderzoeksbureau Regioplan onderzoek laten doen naar informatie en communicatie over 'arbo' richting werknemers.¹⁵⁹

De waarschijnlijk niet zeer verrassende uitkomst: voor werknemers heeft arbo vaak een negatief, stoffig en 'buiten de werkelijkheid staand' imago.

In Figuur 26 (hieronder) een uitgebreid citaat uit dit rapport:¹⁶⁰

2.2.1 Imago van Arbo

In de groepsgesprekken en bij de bedrijfsbezoeken is de werknemers gevraagd welk beeld zij van arbo hebben. De omschrijvingen van 'arbo' worden overheerst door termen en zinsneden als:

- Bureaucratie.
- Ziekteverzuim.
- Iets voor de werkgever.
- Onwerkbaar en tegenstrijdige regels.
- (Te) ijverige en/of kritische inspecteurs.
- De arbodienst.

De reacties hebben veelal een negatieve klank. De werknemers begonnen ook uit eigener beweging met het vertellen van anekdotes over hoe arboregels in hun ogen buiten de werkelijkheid staan en hoe zij aldus het werk onmogelijk maken.

¹⁵⁹ C. Van Reij, R. Meijer (Regioplan) - ['Arbo-informatiebehoeften van werknemers'](#) - Amsterdam december 2004.

¹⁶⁰ 'Arbo-informatiebehoeften van werknemers' – blz. 8

Dat de arboregels in de perceptie van werknemers vaak buiten de werkelijkheid staan, heeft tot gevolg dat zij in beginsel sceptisch zijn over arbo. In die zin heeft 'arbo' als begrip te maken met een imagoprobleem dat storend kan werken in de communicatie met werknemers. Een mogelijke oplossing is allereerst het negatieve en stoffige imago van arbo onder werknemers te overwinnen. Dit kan door 'humor' in de boodschappen of door te laten zien dat door de toepassing van de arboregels het werk eenvoudiger wordt.⁴ Daarnaast kan ervoor worden gekozen om in de communicatiebegrippen die niet leven bij de werknemer, zoals bijvoorbeeld 'arbo', niet meer te gebruiken. In plaats hiervan kan bijvoorbeeld worden gesproken over veilig en gezond werken. Tot slot gaven werknemers aan dat het tonen van begrip voor hun situatie bij tegenstrijdige eisen al tot goodwill zal leiden en het imago van arbo zal verbeteren.

Figuur 31: Regioplan 'Arbo-informatiebehoeften van werknemers' – blz.8

'Arbo' wordt over het algemeen niet als 'sexy' ervaren, maar vooral als taaie, juridisch gekleurde materie.

Bij FNV Bondgenoten groeit dat besef langzaam, maar zeker. Vanaf 2008 wordt onder het motto '*Haal Arbo terug naar de werkvloer!*' een voorzichtige start gemaakt met het 'ontstoffen', maar óók met het 'ontregelen' van arbo.

In een notitie uit juni 2008, ten behoeve van een teamdag van het beleidsteam Veilig en gezond Werken,¹⁶¹ lezen we hierover: *"Vraag een willekeurige Nederlander waar hij of zij aan denkt bij de term 'arbo' en hij zal het hebben over regeltjes en plichten, dingen die moeten van de wet, of die vermaledijde arbodienst die zo op de hand van de werkgever is. Slechts zelden zal 'arbo' appelleren aan de wens naar gezond en veilig leven en werken. Arbo, kortom, is allesbehalve sexy.... Vraag een willekeurige Nederlander wat hij of zij belangrijk vindt in het leven, en tien tegen één dat 'gezondheid' in de top drie zal voorkomen, vaak naast 'veiligheid'. Gezondheid, en ook veiligheid, zijn al jarenlang uiterst sexy...Da's dus een rare spagaat."*

Even verderop in hetzelfde stuk: *"Twee dingen zijn nodig...Het 'ontstoffen' en tot op zekere hoogte ook 'ontregelen' van arbo, zodat werknemers weer zicht krijgen op waar het om gaat: een veilige en gezonde werkplek voor iedereen... Het profileren van de vakbond, niet op arbo, maar op 'veilig en gezond', niet slechts naar kaderleden, politiek en arbo-professionals, maar vooral ook naar de doorsnee werknemer, naar het potentiële lid."*

Met 'ontregelen' wordt dan niet slechts bedoeld op een eenvoudigere, minder vage set aan regels, zoals de FNV bij de herziening van de Arbowet in 2005-2006 zonder veel succes nastreeft¹⁶², het gaat ook om het uitdoen van het altijd weer juridische jasje dat om 'arbo' hangt: *'we doen het, want het moet van 'de arbo' (werknemers) en 'hier is arbo in orde, want we voldoen aan alle regels' (werkgevers)*. Dat jasje moet vervangen worden door *'we ijveren hier voor een veilige en gezonde werksituatie, want we willen niet dat wijzelf of onze collega's ziek worden of doodgaan door het werk'*.

Opmerkelijk – of in dit kader juist niet? - is dat het Regioplan-rapport uit 2004 al die tijd 'onbekend en onbemind' is gebleven bij de vakbeweging.

En ondanks dit onderzoek, lijkt het bewustzijn van een noodzakelijke vertaalslag van 'arbo' naar herkenbare werknemersissues in deze jaren niet sterk aanwezig. Mede daardoor zijn Arboconvenanten onvoldoende geland op de werkvloer.

Ook de vakbeweging blijft in die jaren te vaak hangen in een abstracte, vooral op professionele deskundigheid, beheerssystemen en regelgeving gerichte benadering van arbeidsomstandigheden.

¹⁶¹ "De bond van veilig en gezond"- Teamdag 19 juni 2008 – team arbo – Auteur (hoewel niet vermeld) J. Verhagen

¹⁶² Zie <https://vakbondshistorie.nl/dossiers/over-arbowet-en-arbocatalogus/>

En hoewel er richting medezeggenschapsorganen sprake is geweest van opleidings- en trainingstrajecten, lijken vergelijkbare 'manco's' ook bij Ondernemingsraden en Personeelsvertegenwoordigingen zelf te hebben gespeeld¹⁶³.

Wel is een van de adviezen van Regioplan rond 2008 in het kader van het 'ontstoffen' van arbo bij FNV Bondgenoten opgevolgd, overigens zonder op de hoogte te zijn van dit rapport: de taaie term 'arbo' wordt vervangen door 'veilig en gezond werk'¹⁶⁴.

Opvallend is dat voortschrijdende inzichten op 'arbo als werknemersissue' wél herkenbaar zijn in het groeiende aantal 'arbogevechten' in cao-trajecten na 2010 (vooral werkdruk, agressie, intimidatie), maar eigenlijk slechts beperkt en tijdelijk, vooral tussen 2008 en 2015, een zelfstandige, ook in beleid doorwerkende vertaling binnen de vakbeweging lijken te hebben gekregen.

Vakbondsnota's als 'Een geniaal plan' uit 2023 ademen toch vooral de oude, abstracte en juridisch gerichte arbogeest.

Werknemersissues?

Een arbeidsrisico is een ' dicht bij mijn bed'-issue als het onder werkenden *breed gedragen en diep gevoeld* is. Een issue vormt de basis voor (ook gevoelsmatige) betrokkenheid, voor activering en zo nodig mobilisatie van werkenden.

Dat arbo-onderwerpen wel degelijk het karakter van 'issues' kunnen dragen is vooral na 2007 meer dan manifest geworden via werknemersacties rond onderwerpen als te hoge werkdruk of agressie en ander ongewenst gedrag (vaak, maar niet altijd in cao-verband).

Dat werkdruk al 10 jaar eerder het meest voorkomende 'prioritaire risico' in Arboconvenanten was, is een indicatie dat de mogelijkheden er waren, maar te weinig benut zijn.

Zoals hierna geschetst is het primair aan de vakbeweging een dergelijke 'ontregeling' en 'ontstopping' te verwerkelijken en van 'arbo' weer iets van, voor en vooral ook door werknemers te maken.

9. Zelf aan het roer

Daar waar werkgevers niet wilden of 'moeilijk deden', en dat gebeurde regelmatig, dreigden convenanten al snel te stagneren, en stond de vakbeweging vaak machteloos.

Een enkele keer leidde dat tot vakbondsactie op het niveau van de sector, zoals in de 'grootmetaal'. De werkgevers in die sector hadden geen zin in een convenant, traineerden en traineerden, waarna vakbondsleden naar de Tweede Kamer togen, en de druk op werkgevers om tot afspraken te komen stevig werd opgevoerd. Het leidde (net) niet tot een Arboconvenant, maar korte tijd later wel tot een van de meer succesvolle Arbocatalogi - ook al mocht het van de werkgevers niet zo heten. Want onder de naam '5x beter' is een van de (naar de mening van de auteur) betere Arbocatalogi van de grond getrokken.

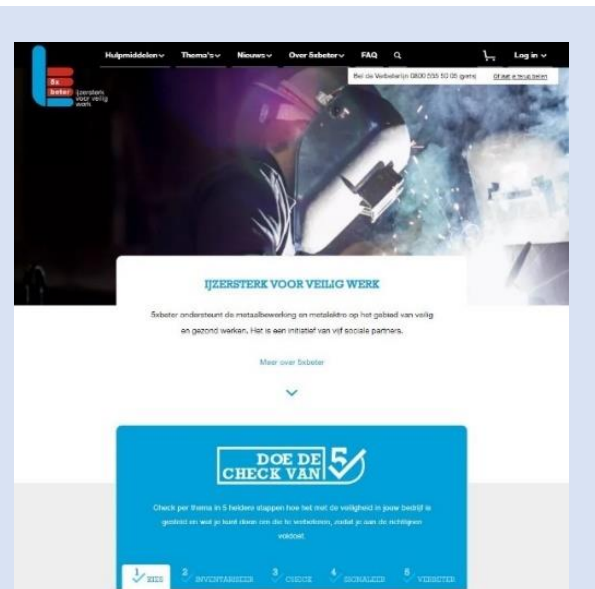
¹⁶³ ...en wellicht is dat nog steeds het geval?

¹⁶⁴ 'Arbo-informatiebehoeften' van werknemers blz. 8.

De vaak voorkomende vakbondsbenadering om steeds opnieuw weer overheid en werkgevers te wijzen op hun verplichtingen, en van hen te eisen dat zij (eindelijk) hun verantwoordelijkheid nemen, heeft al vele jaren bitter weinig opgeleverd. Onvermogen, onkunde, maar vaak ook desinteresse of zelfs regelrechte onwil lijken, vooral aan werkgeverskant, te structureel aanwezig.

Feitelijk is er slechts één organisatie in staat om vanuit zijn eigen doelstelling - *veilig en gezond werk zijn een principieel werknemersrecht* - het onderwerp duurzaam in de schijnwerpers te houden, en vooruitgang af te dwingen. Dat is de vakbeweging. Het besef van die unieke rol, positie en verantwoordelijkheid, lijkt echter helaas niet altijd even sterk aanwezig, en wordt te weinig omgezet in een zelfbewuste, offensieve strategie.

Toch zal, om wezenlijk vooruitgang te boeken op arbeidsomstandigheden, de vakbeweging zelf het arbo-voortouw moeten nemen en vasthouden. Hand in hand met degenen om wie het gaat: de werkenden op de werkvloer.



Figuur 32: 5x beter, 'Arbocatalogus' voor de metaalelektronica

10.. Reflectie op kwantitatieve reductiedoelen

'Kwantitatieve reductiedoelen' werden in de conceptversies van dit stuk aanvankelijk vrij kritiekloos omschreven als één van de sterkste fundamenteën onder 'Arboconvenanten Nieuwe Stijl'. Het herleven van die benadering in het SER-advies van voorjaar 2023 heb ik dan ook met vreugde begroet. Nog steeds geldt: stevige 'kwantitatieve reductiedoelen' ontdoen het streven naar Veilig en Gezond werk van de vrijblijvendheid waarmee het onderwerp al te vaak is omkleed, en die medeoorzaak is van stagnerende of zelfs verslechterende blootstellingscijfers in de voorbije tientallen jaren.

Aanvankelijk stonden 'Kwantitatieve reductiedoelstellingen' boven en buiten de discussie, als de aangewezen manier om vrijblijvendheid buiten de deur te houden. Dat die kwantitatieve reductiedoelstellingen in de 8 jaar looptijd van ANS en ook in later jaren grotendeels niet zijn gerealiseerd moet echter tot nadenken stemmen.

Het formuleren van harde reductietargets, zowel landelijk als sectoraal, is *an sich* betrekkelijk eenvoudig: je maakt een goede sectoranalyse (nulmeting) en onderhandelt op basis daarvan over een voor deelnemende partijen aanvaardbaar ambitieniveau: **X** of **Y** procent minder binnen een vooraf bepaalde periode.

Zo is het in heel wat sectoren gegaan.

Vervolgens kom je erachter dat de doelen vaker niet dan wel zijn gehaald, je analyseert dat dit komt door 'onvoldoende landen op de werkvloer', door 'weerstand bij werkgevers', het gebruikte communicatie-instrumentarium en nog enkele factoren en klaar. De lessen zijn geleerd en het principe blijft fier overeind.

Elders in dit stuk staat de zinsnede '*Arboconvenanten dragen tot op zekere hoogte een 'top-down' karakter*'. Voor wat betreft het taakstellend karakter zit hier de crux, die bovendien hoogstwaarschijnlijk

mede van invloed is op het gesignaleerde 'onvoldoende landen op de werkvloer'. Want hoezeer sectorale reductiedoelen ook het product zijn van gedegen onderzoek en stevig uitonderhandelen door sociale partners, ze blijven 'ver van m'n bed' of zelfs 'opgelegd', zolang betrokken werknemers ('de werkvloer') ze niet ervaren als 'hun ding'.

De eind jaren '90 in het kader van ANS geformuleerde landelijke reductiedoelen zijn, voor zover na te gaan eenzijdig geformuleerd door het Ministerie van SZW, en stonden al vast vóór ook maar een enkele sector de eigen doelen had geformuleerd. Hetzelfde geldt voor de sectoren zelf. Weliswaar vaak met een gedegen nulmeting in de hand, maar zonder veel 'feeling' met de eigen werkvloeren zijn reductiepercentages uit-onderhandeld.

Dat alles leidt tot de overweging of een meer bottom-up aanpak bij het formuleren van reductiedoelen zou kunnen leiden tot meer werknemersbetrokkenheid en beter landen op de werkvloer. Werknemers en hun vertegenwoordigers in bedrijven, instellingen en diensten praten dan vanaf het begin zelf mee over de te bereiken resultaten en de af te spreken termijnen waarop die gerealiseerd moeten gaan worden.

Werknemers worden in die benadering ook zelf nauw betrokken bij opzet, organisatie en uitvoering van het noodzakelijke vooronderzoek.¹⁶⁵ De vakbeweging faciliteert, ondersteunt en helpt de neuzen één kant op te krijgen.

Meer bottom-up geformuleerde en op draagvlak getoetste reductiedoelen, het aantal arbeidsorganisaties waar werknemers bereid zijn hiervoor aan de bak te gaan, kunnen vervolgens door de vakbeweging worden benut bij het aandragen of aanpassen van wenselijke sectorale en landelijke reductiedoelen, waar urgentie, ambitie en draagvlak in balans zijn.¹⁶⁶

Al met al zullen reductieambities, en de realisatie daarvan veel meer *van onderaf* vorm moeten krijgen: dichtbij de mensen om wie het gaat, dichtbij de mensen die het zullen moeten bevechten.

'Zero risk' dan wel 'Zero Death'¹⁶⁷ als stip aan de horizon, als (enige) ambitie die past bij het fundamentele recht op veilig en gezond werk en als toetsinstrument voor het beoordelen van de voortgang, blijven ook bij een meer 'bottom up' benadering recht overeind, maar worden ingebed in een breder gedragen ambitie en tijdpad.

¹⁶⁵ Gedegen onderzoek naar aard en mate van blootstelling, oplossingsrichtingen, bevorderende + belemmerende factoren.

¹⁶⁶ Of die sectordoelen de optelsom van doelstellingen op 'werkvloerniveau' moeten zijn, betwijfel ik. Een vorm van (ambitieuze) extrapoleren zou voor extra opwaartse druk kunnen zorgen...

¹⁶⁷ [Zie het hoofdstuk over dit onderwerp.](#)

Deel 5

Afsluitend

67 convenanten, 55 sectoren, 3,5 miljoen werknemers...en toch vergeten?

Anno 2024, 25 jaar na het eerste Arboconvenant Nieuwe Stijl, lijken de Arboconvenanten, waaraan ooit 55 sectoren deelnamen, en waar 52% van de werknemers - ruim 3,5 miljoen - mee te maken kreeg, zo goed als vergeten.

Dat *vergeten* begint al snel: de Arbobalans 2007/2008 verschijnt vlak na afloop van *ANS*, maar noemt de convenanten slechts één keer, en dan nog in het vage: *"Op sectorniveau is de aandacht voor gezondheid en arbeidsomstandigheden gestimuleerd door het afsluiten van Arboconvenanten."*

Ook Minister Donner rept bij het aanbieden van de Arbobalans 2007/2008 aan de Tweede Kamer ¹⁶⁸ met geen woord meer over Arboconvenanten Nieuwe Stijl, een eventueel vervolg daarop, of over het borgen van de resultaten.

Ook in vakbondskring lijkt *ANS* snel vergeten. Graven in de eigen archieven, inclusief het toenmalige arbobondgenoten.nl en de website van de FNV-vakcentrale (via webarchive.org¹⁶⁹), levert vrijwel niets op.

Vreemd blijft het, de snelheid en grondigheid waarmee Arboconvenanten Nieuwe Stijl (*ANS*) gewist lijken uit het collectieve arbo- en vakbondsgeheugen, ondanks acht jaar intensief werk, langdurige inzet van vele tientallen mensen vanuit overheid, werkgevers en vakbonden, en niet in de laatste plaats ondanks de in veel opzichten vernieuwende formule.

In een rapport over 'moeilijk waarneembare arbeidsrisico's' uit 2015¹⁷⁰ lijkt Bureau Bartels één verklarend element aan te stippen: de economische en bankencrisis van de jaren 2008 tot 2012.

In de woorden van de schrijvers van het rapport:

*"Arbomsomstandigheden hebben vooral in het recente verleden (bijvoorbeeld ten tijde van de arboconvenanten) in de aandacht gestaan. Sindsdien hebben ze vaak andere prioriteiten moeten stellen. Zo hebben de achterbannen nu meer behoefte aan ondersteuning op het gebied van 'overleven in tijden van economische crisis' en vraagt de landelijke overheid meer inzet op onderwerpen als duurzame inzetbaarheid."*¹⁷¹

Het zijn ongetwijfeld ontwikkelingen die mee *kunnen* hebben gespeeld bij een verminderde focus van de vakbeweging op 'arbo', in het bijzonder bij met reorganisaties geconfronteerde vakbondsbestuurders. Toch staat de eigen herinnering hier in vele opzichten haaks op. De jaren tussen grofweg 2008 en 2015 waren bij zowel FNV Bondgenoten als bij Vakcentrale FNV een periode waarin juist veel aandacht was voor arbobeleid en arbowetgeving. Denk aan de campagne 'Red de Arbowed', de strubbelingen rond het schrappen van de 'nationale kop' uit de Arboregelgeving, de inzet voor de pas gestarte Arbocatalogi. Plus de ijver voor betere en onafhankelijke arbodienstverlening en het tot aan de ILO toe aanvechten van de onvoldoende toegeruste Arbeidsinspectie.

Meer aan de basis was er de start van 'Organising' met *vaak en veel* aandacht voor arbeidsomstandighedenissues (werkdruk!), het streven om arbo 'terug naar de werkvloer te halen', onder andere via een aantal sectorcampagnes rond arbo-issues (havens, streekvervoer) of thema's ('druk de werkdruk', gevolgd door 'meer collega's, minder werkdruk') en de reeds eerder genoemde meer prominente plek die deze issues ook in het cao-circuit kregen.

Echter, en dit komt helaas regelmatig voor bij de vakbeweging: de hectiek van het heden gaat vaak ten

¹⁶⁸ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2008D17689>

¹⁶⁹ <https://web.archive.org/>

¹⁷⁰ Bureau Bartels - *"Versterkt aanpakken moeilijk waarneembare arbeidsrisico's"* - 2015

¹⁷¹ Bartels blz. 51

koste van het noodzakelijke evalueren van afgeronde activiteiten, en van het ter harte nemen van de daaraan verbonden 'lessons learned'.

Hoe het ook zij, om af te sluiten volgen een vijftal redenen waarom Arboconvenanten Nieuwe Stijl **ten onrechte** vergeten zijn.

1. Voor het eerst, en tot 2023 ook voor het laatst, zo lijkt het, prikkelt ANS werkgevers en werknemers via een nieuwe, taakstellende aanpak om niet alleen hun goede bedoelingen uit te spreken, maar ook *daadwerkelijk* resultaten te boeken bij het omlaag brengen van het grote aantal werknemers dat blootstaat aan onveilige en ongezonde werkomstandigheden.
2. ANS was, zeker in de beginjaren, sterk gericht op het aanpakken van de eerste schakel van de risicoketen: het terugdringen van blootstelling aan ongezond en onveilig werk.
3. Veel vakbondsbestuurders, die van FNV-bonden voorop, hebben het onderwerp 'arbo' in die jaren de broodnodige hogere positie in hun agenda gegeven.
4. ANS bood een unieke kans om alle niveaus van vakbondswerk met elkaar te verbinden: van Den Haag, via de sectoren tot op de werkvloer.
5. Last but not least: de aanpak van destijds, en de daaruit te trekken lessen, zijn bijzonder actueel en relevant voor wie in het eind 2022 ook door Nederland ondertekende 'Manifesto Zero Death At Work'¹⁷² van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV/ ETUC) méér wil zien dan een symbolische uiting van goede bedoelingen. En dus ook voor wie serieus aan de slag wil met de door het in 2023 door het demissionaire kabinet gelanceerde, maar onder 'nieuw bewind' zeker niet vanzelfsprekende 'Arbovisie 2040'.¹⁷³

Uitvoering van de ideeën over een taakstellende en sectorgerichte werkwijze, betekent dat enkele fundamentele gedachten achter Arboconvenanten Nieuwe Stijl herleven.

De meetbaar gemaakte, resultaatgerichte opzet en de diep in vele sectoren doordringende aanpak, de manier waarop *strak en stevig* is verbonden met *soepel en flexibel*, en het streven om met dit beleidsprogramma ook een structurele, duurzame sectorale doorwerking tot stand te brengen, zijn ook in de toekomst benutbare sterke punten.

Evenzeer geldt dit voor het minder positieve leergeld, zoals het tijdens de wedstrijd veranderen van de doelen, de negatieve impact van een neoliberal geïnspireerde individugerichte 'gedragsbenadering', de vaak averechtse werking van financiële prikkels, het te zeer top-down formuleren van reductiedoelen en andere factoren die ANS hinderden bij het 'landen op de werkvloer'.

Om al die redenen is het nuttig, nee broodnodig, nog eens goed te kijken naar de '*lessons learned*' uit dit ondergewaardeerde, ten onrechte vergeten hoofdstuk uit de vakbondshistorie.

En daarna? Aan het werk!

¹⁷² <https://www.etuc.org/en/publication/manifesto-zero-death-work>

¹⁷³ De publicatie 'Arbovisie 2040' zelf is ongedateerd. [Aanbieding aan de Tweede Kamer](#) vond - tegelijk met de reactie van het demissionaire kabinet op het SER-advies - plaats op 30 oktober 2023.

Bijlagen

Bijlage 1: tijdlijn Arboconvenanten Nieuwe Stijl

1989-1995	'Arboconvenanten oude stijl': • 1989: <i>Convenant Arbeidsomstandigheden Bouwnijverheid</i> • 1994: Arboconvenant land- en tuinbouw • 1995: Arboconvenant Rubber(verwerkende) • 1995: Arboconvenant Grafische Industrie en Verpakkingsdrukkerijen
Februari 1998	Arbowet 1998: voorstel van wet en toelichting en in de maanden daarna: parlementaire behandeling
Augustus 1998	Kabinetsverklaring met aankondiging voornemen tot 'Arboconvenanten' door (toen nog) formateur Wim Kok
3 december 1998	Ondertekening " <i>Gemeenschappelijke verklaring van Kabinet en Stichting van de Arbeid over Arboconvenanten</i> "
Januari 1999	• Kabinetsnota "<i>Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)</i>" • 'Arbowet 1998' van kracht
Maart 1999	Ondertekening eerste Arboconvenant Nieuwe Stijl (Thuiszorg)
April 2002	'Dossier Arboconvenanten' van FNV Bondgenoten (<i>arbobondgenoten.nl</i>) wordt <i>Werknemerssite Arboconvenanten</i> en kort daarna een aparte werknemerssite voor het Arboconvenant Banken
December 2002	Aankondiging tweede fase ('Arboplusconvenanten') door de Staatssecretaris van SZW, M. Rutte
November 2003	"Heavy metal unplugged" - Rapport van FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie n.a.v. stuklopen onderhandelingen over Arboconvenant in de Metalektro
11 november 2004	Vakbondsactie op het Plein in Den Haag: leden uit de metalektro confronteren Kamerleden met de (lawaaï)problemen in hun bedrijven
Augustus 2005	Eerste FNV-onderzoek naar jaarlijkse sterfte door ongezonder en onveilig werk: 2500 doden
Oktober 2007	• Eindrapport '<i>Convenanten in context</i>' (ASTri, APE, Universiteit Twente) • Minister Donner (SZW) stuurt Eindrapport Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten ('<i>Maatwerk in Arbeidsomstandigheden...</i>') aan de Tweede Kamer
December 2022	Minister van Gennip (SZW) ondertekent het ' <i>Zero Death at Work Manifesto</i> ' van het EVV
2023	• <u>Februari</u>: FNV-publiceert 'Een geniaal plan' • <u>Mei</u>: SER-advies '<i>Naar een werkend arbostelsel voor iedereen Arbovisie 2040, deel 1</i>' • <u>Oktober</u>: Kabinetsnota 'Arbovisie 2040'

Bijlage 2: verantwoording

- Hoewel deze publicatie beoogt een zo getrouw mogelijke feitelijke terugblik op Arboconvenanten Nieuwe Stijl te geven, en een daarop gebaseerde analyse te leveren, bevat het ook een aanzienlijke dosis 'opinie'. Ongetwijfeld heeft dit te maken met de grote persoonlijke betrokkenheid van de auteur bij de behandelde onderwerpen.
De auteur staat open voor feitelijke correcties, aanvullingen, en voor andere opinies dan de zijne.
- Dit artikel schetst het fenomeen Arboconvenanten, de plussen en de minnen, de leerpunten en de betrokkenheid van de vakbeweging, vanuit een sterk beleidsmatige invalshoek. Voor wie dichter op de gebeurtenissen zelf wil zitten: de auteur van dit artikel heeft zijn meer persoonlijke ervaringen met Arboconvenanten '*in geuren en kleuren*' uit de doeken gedaan in een gesprek met voormalig FNV-collega Peter Moosdorff, te beluisteren als VHV-Podcast in de serie 'Voorwaarts en niet vergeten'.¹⁷⁴
- Dit stuk bevat ook enkele nieuwe inzichten en gedachten die pas tijdens het schrijven ervan of na gesprekken met diverse, al dan niet bij het onderwerp betrokken personen, zijn ontstaan. In het bijzonder noem ik mijn vroegere collega en leidinggevende Jan Warning, mijn maatje uit de studentenbeweging Rob Oostvogels en mijn partner Wilma Bakker. De laatste is al meer dan 40 jaar een inspiratiebron (en een heerlijk-lastige vragenstelster) tijdens onze vaak lang uitlopende 'ontbijtgesprekken'.
- Dank ook aan de kritische meelezers: Veiligheidskundige en jarenlang lid van de SER-subcommissie Grenswaarden Stoffen op de Werkplek Jan Manders, CNV-Historicus en collega-redactielid bij de VHV Piet Hazenbosch en mijn voormalige FNV-collega's Huub Pennock, Hans Hubregtse en Khalid Azougagh. Hun kanttekeningen en correcties waren van grote waarde.
- De oorspronkelijke versie van dit stuk liep nogal uit de hand: meer dan 100 pagina's, bijna 300 voetnoten. Dit is een sterk ingedikte versie, om het allemaal nog een klein beetje behapbaar te houden. Ook voor wat betreft voetnoten heb ik, omwille van de leesbaarheid gepoogd me enigszins te beperken.

¹⁷⁴ <https://open.spotify.com/episode/7xHaHHsOchHtiQ1Dpq6DYF?si=e5b06c504e1f41ae>

Bijlage 3: over de auteur

Jan Verhagen (1951) is van 1974 tot 1995 actief als vakbondskaderlid, onder andere als werknemer en (C)OR-lid van het helaas ter ziele gegane Fokker. Daar ontwikkelt hij vanaf 1986 een passie voor 'arbo'. Vanaf juni 1995 is hij als opleider van VGW(M)-commissies¹⁷⁵ in dienst bij de toenmalige Industriebond FNV. Nadat het in 1998 ontstane FNV Bondgenoten deze scholingsactiviteiten heeft overgedragen aan FNV Formaat, gaat hij tot zijn pensionering (eind 2016) verder als Beleidsadviseur Veilig en Gezond Werk bij FNV Bondgenoten, dat op 1 januari 2015 opgaat in het 'ongedeelde deel van de FNV'.

In de jaren 2000 tot 2007 is hij betrokken bij Arboconvenanten Nieuwe Stijl: als medeonderhandelaar voor 'Papier en Karton', en als webmaster/ webredacteur van arbobondgenoten.nl, (inclusief een specifiek aan Arboconvenanten Nieuwe Stijl gewijde *satelliet*site).

Als lid van de [SER-commissie Evaluatie Arbowet 1998](#) is hij in 2005 co-creator van het op het Convenant 'Koek en snoep' gebaseerde fenomeen 'arbocatalogus'.

Daarnaast is hij vanaf 2002 mede-kartrekker van enkele vakbondscampagnes rond Veilig en Gezond Werk, zoals 'Onveiligheid spoort niet', '[De gezonde buscabine](#)', de 'Week van de Veilige Haven' en '[Meer collega's, minder werkdruk](#)'.

De jaren 2010 tot 2020 zijn ook de jaren van videoreportages en video-interviews, deels ook te vinden op [het YouTubekanaal van de VHV](#).

Vanaf 2010 tot 2016 is hij begeleider van het toenmalige Arbonetwerk van FNV Bondgenoten, tegenwoordig het [Netwerk Arbo FNV](#) en 10 jaar lang eindredacteur van de FNV-Arbo Nieuwsbrief.

Tussen 2016 en 2018 heeft hij enkele webpublicaties (pdf) en blogs gewijd aan thema's rond '[maatschappij en vakbeweging](#)', waaronder '[vakbond en neoliberalisme](#)', '[activerend vakbondswerk](#)', '[vakbond en milieu](#)' en de aan- of afwezigheid van de [vakbond op de werkvloer](#).

Sinds 2018 is hij webredacteur bij de Vrienden van de Historie van de Vakbeweging (VHV), met nog steeds een zwak voor het vakbondsthema Veilig en Gezond Werk, dus ook nog actief betrokken bij het Netwerk Arbo FNV.

¹⁷⁵ Door de Ondernemingsraad ingestelde Commissies voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn (en Milieu).

Bijlage 4: voornaamste geraadpleegde bronnen



De SZW-reeks over Arboconvenanten in de boekenkast van de auteur

In het kader van dit artikel is ook gekeken in hoeverre de vruchten van Arboconvenanten, meestal in de vorm van publicaties, nog terug te vinden zijn. Het IISG blijkt over weinig materiaal te beschikken: nog geen 10 (sector)documenten in de archieven van 3 FNV-bonden. De Koninklijke Bibliotheek scoort aanzienlijk beter. Daar zijn veel leesbare voortbrengselen van dit beleidsprogramma wél aanwezig, inclusief de omvangrijke reeks boeken en boekjes die het Ministerie van SZW erover heeft uitgegeven. Alleen in boekvorm, terwijl veel materiaal ook digitaal (als pdf) beschikbaar is geweest. Wel zijn er via Google nog talrijke losse sporen van Arboconvenanten te vinden. En tot mijn grote verrassing bleek, ook via Google, zelfs de [Eindevaluatie als kamerstuk online](#) te staan. Toch is er alle reden om ook enkele andere belangrijke publicaties, waaronder de Gemeenschappelijke Verklaring van sociale partners en kabinet van 3 december 1998, online te zetten.

Recent: 2016-2024

- SER: ["Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1"](#) (mei 2023)
- [Kamerbrief 'Arbovisie 2040 en Kabinetsreactie op SER-advies'](#) - 30 oktober 2023
- ["Arbovisie 2040: de trend gekeerd"](#) - uitgave Ministerie van SZW, ongedateerd (volgens 'Arboportaal' rond 31 oktober 2023)
- ['Een geniaal plan!'](#) - FNV Februari 2023
- Nederlandse Arbeidsinspectie: ['Staat van Gezond werk'](#) (Den Haag, april 2023)
- Nederlandse Arbeidsinspectie: [Jaarverslag 2023](#)
- Nederlandse Arbeidsinspectie: [Jaarverslag 2022](#)
- [ETUC-Manifesto 'Zero death at Work'](#) (2022)
- ['Dutch Labour Minister signs up for Zero Death At Work'](#) (EVV-webartikel n.a.v. de ondertekening door Nederland van het Zero Death Manifesto – 14/12/2022)
- [Minister Van Gennip tekent Europees vakbondsmanifest Zero Death At Work](#) (13 december 2022) (FNV.nl)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - [Hoofdpijnennota Arbovisie 2040](#) – juni 2021
- [Arbobalans 2020](#) (TNO 2020)
- Astrid Pleijers, Jesper van Thor: [Arbeidsongevallen en beroep](#) (CBS-januari 2023)
- J. Verhagen ['Arboconvenanten opnieuw actueel'](#) (februari 2024 op vakbondshistorie.nl)
- J. Verhagen – ['Over Arbowet en arbocatalogus'](#) (februari 2019/ juli 2022 op vakbondshistorie.nl)
- P. Moosdorff en J. Verhagen - Podcast: ['2023 – Arboconvenanten 25 jaar'](#) (op Spotify)
- Jan Verhagen: ['Activerend vakbondswerk...what's in a word?'](#) - april 2018

Verleden: 1990 – 2015

- Wim Eshuis – ['Lessen uit veertig jaar werken aan kwaliteit van de arbeid'](#) (vakbondshistorie.nl – ca 2015)

- J. Verhagen - '<https://www.verhagen-bakker.nl/arbo/publicaties/arboconvenanten/grenswaarden%20en%20vakbondsnormen-v22mei.ppt>' - presentatie mei 2012
- Inspectie SZW - '[Basisinspectiemodule Blootstelling aan hitte op de werkplek](#)' ('BIM'- hittestress) (ongedateerd, gedownload juli 2014)
- [SER-advies: Heroriëntatie arbobeleid en Arbowet](#) – 21 februari 1997
- [Gemeenschappelijke Verklaring van Kabinet en Stichting van de Arbeid - 3 december 1998](#)
- '[Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar \(1999–2002\)](#)' (Ministerie SZW, 1999)
- Jaap Hooiveld (FNV) - "Arbo-convenanten: nieuwe aanpak ter verbetering van arbeidsomstandigheden." (tgv een OR-studiedag op 7 december 2000 - [destijds gepubliceerd op arbobondgenoten.nl](#))
- [Aanbiedingsbrief Rapportage Arboconvenanten Nieuwe Stijl-1999-2002](#) aan de Tweede Kamer (2 december 2002) (Kamerstuk 25883, nr. 12)
- [Rapportage Arboconvenanten Nieuwe Stijl - 1999-2002](#) (niet online teruggevonden)
- Arboconvenanten: [Congreskrant 'Het betere werk'](#) - januari 2004
- C. Van Reij, R. Meijer (Regioplan) - '[Arbo-informatiebehoeften van werknemers](#)' - Amsterdam december 2004
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - *Nota 'Tweede fase Arboconvenanten'* - 12 mei 2003 - niet (meer) traceerbaar in de overheidsarchieven, noch elders op het web, uitsluitend in het archief van de auteur. [Opnieuw online gezet](#).
- Houtman, Smulders, Klein Hesselink '[Trends in Arbeid 2004](#)' (TNO2004)
- '[Werkgerelateerde sterfte in Nederland - Een verkenning](#)'- (tekst Jan Popma) - FNV i.s.m. Hugo Sinzheimer Instituut - mei 2005
- '[Realisatie doelstellingen in afgeronde trajecten](#)'- februari 2007
- Blatter, Van Hooff, de Vroome, Smulders - "Wat is de meerwaarde van de Arboconvenanten?" - TNO Hoofddorp, juni 2007
- '[Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden - Evaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl 1999-2007](#)' (Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten - 2007)
- Begeleidende brief bij 'Convenanten: Maatwerk in Arbeidsomstandigheden' - [Brief van Minister Donner aan de Tweede Kamer \(11 oktober 2007\)](#)
- '[Convenanten in context](#)'- Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door Bureau AStri te Leiden, Bureau APE te Den Haag en de Faculteit Management en Bestuur van de Technische Universiteit Twente te Enschede, Den Haag oktober 2007
- Jacqueline ter Haar - '[Arboconvenanten nieuwe stijl \(1999 - 2007\) - een onderzoek naar het gebruik van convenanten binnen het beleidsterrein arbeidsomstandigheden](#)' - Rotterdam 2009