

## Arbeidsomstandighedenbeleid als uiting van maatschappelijk verantwoord ondernemen

### Inleiding

In 1995 ondervond Shell grote publieke weerstand toen het bedrijf het voornemen had het afgedankte olieplatform de 'Brent Spar' in de oceaan te laten afzinken. Shell had toestemming gekregen van de Britse regering om het gevaarte af te laten zinken, nadat onderzoek was gedaan naar de gevolgen voor het milieu. Vanwege grote publieke druk besloot Shell desondanks om gigantische kosten te maken en de Brent Spar in zijn geheel te demonteren.

Behalve op het gebied van milieu worden bedrijven ook op het vlak van de arbeidsomstandigheden regelmatig geconfronteerd met negatieve berichtgeving en publieke weerstand. Zo kwam de Amerikaanse fastfoodketen McDonald's recentelijk op negatieve wijze in het nieuws. De speeltjes van de Happy Meals zouden onder erbarmelijke (arbeids-)omstandigheden worden gemaakt door Vietnamese werknemers. Hetzelfde gold voor Nike; haar imago werd geschaad nadat het bedrijf werd beticht van grootschalige kinderarbeid. Naar verluidt heeft Nike inmiddels al haar toeleveranciers wereldwijd bekendgemaakt. Het betreft ruim 700 fabrieken, veelal gevestigd in Azië.

### Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Aan de hand van deze voorbeelden blijkt dat een onderneming bepaald niet alleen op de winst wordt afgerekend. Beleggers, consumenten en andere belanghebbenden zijn in toenemende mate geïnteresseerd in de wijze waarop omzet, winst en 'shareholder value' gecreëerd worden. Een onderneming zal dan ook meer aandacht moeten schenken aan haar rol in de maatschappij. In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen moet de onderneming rekening houden met drie 'P's': *People*, *Planet* en *Profit*. De onderneming moet derhalve ook aandacht besteden aan sociale, milieu- en economische aspecten van het ondernemen.<sup>1</sup>

Verslaggeving speelt daarbij een belangrijke rol. Om consumenten, aandeelhouders en andere belanghebbenden te informeren over de maatschappelijke rol die de onderneming vervult en de bijbehorende verantwoordelijkheid die zij op zich neemt, stellen meer en meer ondernemingen een maatschappelijk jaarverslag op. Het maatschappelijk jaarverslag dient een helder overzicht te bieden van het te voeren en gevoerde (maatschappelijk verantwoorde) beleid, de mogelijke risico's die de onderneming loopt, en de bij de onderneming geldende regels die deze risico's tot een minimum beperken.<sup>2</sup>

Ook arbeidsrechtelijke aspecten, in het bijzonder de arbeidsomstandigheden voor de werknemers, zijn van belang bij maatschappelijk verantwoord ondernemen en de verslaggeving daarvan. De ontwikkeling van de nationale en supranationale wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden heeft daaraan in grote mate bijgedragen. Wellicht kunnen deze ontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende verplichtingen voor werkgevers worden gezien als een eerste uiting van maatschappelijk verantwoord ondernemen.<sup>3</sup>

### Geschiedenis wetgeving arbeidsomstandigheden

Door de industriële revolutie kende Nederland in de achttiende eeuw grote problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn: grootschalige kinderarbeid, extreme werktijden, slechte huisvesting, enzovoort. In 1874 ageerde het liberale Kamerlid Samuel van Houten voor het eerst op de groeiende problemen van de (jonge) werkende bevolking. Alhoewel het 'Kinderwetje' van Van Houten tot doel had de kinderarbeid geheel te verbieden, werd de inzet van kinderen in de fabrieken vrijwel onverminderd voortgezet (mede doordat op naleving van de wet nauwelijks werd gecontroleerd).

Ruim een decennium later, in de jaren 1886-1887, vond vervolgens een parlementaire enquête plaats naar de toestand in de Nederlandse fabrieken en werkplaatsen. De misstanden die daarbij aan het licht kwamen, waren aanleiding voor de totstandkoming van de Arbeidswet 1889. De wet regelde de instelling van de Arbeidsinspectie, beperkte kinder- en vrouwenarbeid, stelde een beperking in van de arbeidsduur tot maximaal 11 uur per dag en verbood werken op de zondag. In 1895 volgde de Veiligheidswet, die bepalingen bevatte over de veiligheid voor werknemers in de fabrieken. De in 1901 aangenomen Ongevallenwet stelde de werknemer voor het eerst in staat om een uitkering te ontvangen in het geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval op het werk.

De ontwikkeling van het arbeidsomstandighedenbeleid heeft sindsdien niet stilgestaan en heeft zich voornamelijk gericht op de verdere beperking van gezondheids- en veiligheidsrisico's op de werkvloer. De bescherming van werknemers is thans vastgelegd in de Grondwet (art. 19 lid 2) en nader uitgewerkt in de Arbeidsomstandighedenwet 1998, het daarop gebaseerde Arbeidsomstandighedenbesluit en een veelvoud aan aparte (al dan niet sectorgebonden) Arbo-regels. Indien de werkgever zich niet aan de regels houdt, kan dit niet alleen leiden tot civielrechtelijke aansprakelijkheid, maar ook tot bestuursrechtelijke en strafrechtelijke sancties.

Ondanks de hoeveelheid aan regelgeving is het arbeidsomstandighedenbeleid in Nederland nog steeds in bewe-

1. Kamerstukken II 2000/01, 26 485, nr. 14, p. 13-19.

2. Stichting voor de Jaarverslaggeving, *Handreiking voor Maatschappelijke verslaggeving*, Deventer: Kluwer 2003, p. 9 en 25-37.

3. SER-advies, *De winst van waarden*, publicatienr. 00/11, Den Haag: SER 2000, p. 19-24, 89.

ging. Zo wordt per 1 juli 2005 de Arbeidsomstandighedenwet 1998 gewijzigd. De wetswijziging beoogt de mogelijkheden voor werkgevers te verruimen om deskundige ondersteuning in te schakelen bij de uitvoering van hun verantwoordelijkheden voor het arbo- en ziekteverzuimbeleid; daarmee dreigen Arbo-diensten hun monopoliepositie (in ieder geval deels) te verliezen. De werknemers krijgen bovendien, in vergelijking met de huidige situatie, meer inspraak in de wijze waarop de werkgever het arbo-beleid doet uitvoeren.

De evolutie van het arbeidsomstandighedenbeleid vertoont een duidelijke parallel met de geconstateerde groeiende vraag naar maatschappelijk verantwoord ondernemen. In plaats van winstmaximalisatie worden thans, mede onder druk van de publieke opinie, veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers beter gewaarborgd.

### Arbo-verslaglegging en het sociaal jaarverslag

Verslaglegging speelt bij het arbeidsomstandighedenbeleid, evenals bij maatschappelijk verantwoord ondernemen, een belangrijke rol. De Arbeidsomstandighedenwet 1998 verplicht werkgevers om, bij het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid, een schriftelijke risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) op te stellen. De RI&E dient duidelijkheid te geven omtrent de risico's die de te verrichten arbeid voor de werknemers meebrengt: een beschrijving te geven van de gevaren en risicobeperkende maatregelen die de werkgever treft. Bovendien is de werkgever verplicht de arbeidsongevallen die bij de werkgever hebben plaatsgevonden, in de RI&E op te nemen. De omvang en gedetailleerdheid van de RI&E zijn afhankelijk van de omvang en aard van de bij de werkgever aanwezige risico's. De werkgever dient voorts jaarlijks een schriftelijk plan van aanpak op te stellen. In het plan van aanpak moet worden aangegeven welke maatregelen getroffen dienen te worden in verband met de geïnventariseerde risico's. Tevens moet de onderneming aangeven op welke termijn de maatregelen getroffen zijn c.q. zullen worden en ook welke personen daarvoor verantwoordelijk zijn.

Op grond van artikel 31b Wet op de ondernemingsraden (WOR) dient een onderneming bovendien jaarlijks verslag te doen aan de ondernemingsraad over het gevoerde personeels- en sociale beleid. De WOR geeft duidelijke richtlijnen over het sociaal jaarverslag. Sommige ondernemingen incorporeren de arbo-verslaggeving in het sociaal jaarverslag. Daarnaast omvat het sociaal jaarverslag vaak tevens informatie over medezeggenschap, personeelsverloop enzovoort.

Veel ondernemingen besluiten om het sociaal jaarverslag aan alle werknemers te overhandigen, het te publiceren op internet of het te incorporeren in het algemene jaarverslag. Het publiceren van het sociaal jaarverslag geeft een duidelijk signaal aan consumenten, beleggers en andere belanghebbenden. De onderneming geeft hiermee aan dat het

sociale beleid van de onderneming, naast de financiële bedrijfsvoering, een onmiskenbaar onderdeel van het algemene beleid van de onderneming is, en dat maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog op de agenda staat. Ook met deze vormen van openbare verslaggeving wordt een gedragswijziging beoogd door vergroting van transparantie en *accountability*.

### Slot

Het arbeidsomstandighedenbeleid is primair ontwikkeld om de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers te reguleren en te waarborgen bij het verrichten van de arbeid. Door de groeiende publieke druk, en de daarmee gemoeide economische belangen, worden ondernemingen bovendien in toenemende mate gedwongen transparantie te bieden aan beleggers, consumenten en andere belanghebbenden over het arbeidsomstandighedenbeleid als onderdeel van hun maatschappelijk verantwoord imago. De arbo-verslaggeving en het sociaal jaarverslag leveren, als uitvloeisel van een deugdelijk arbeidsomstandighedenbeleid, daaraan een belangrijke bijdrage.

Behalve het voorkomen van aansprakelijkheid heeft de onderneming dus ook vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen belang bij de deugdelijke verslaggeving over arbeidsomstandigheden. Alhoewel niet ontkend kan worden dat de gedetailleerde (en soms tegenstrijdige) wet- en regelgeving inzake arbeidsomstandigheden aanzienlijke (financiële en operationele) lasten kan meebrengen voor ondernemingen, lijken daaraan echter ook lusten te zijn verbonden. Immers, een deugdelijk arbeidsomstandighedenbeleid draagt bij aan het verzilveren van het maatschappelijk verantwoorde imago van de onderneming.

*Mr. F.W. de Nerée tot Babberich  
Loyens & Loeff*