

*Rotterdam Institute of Private Law  
Accepted Paper Series*

***Preventie van arbeidsuitval:***

*ontwikkelingen in arbeidsomstandighedenbeleid  
en civiele aansprakelijkheid*

*Y. Bacharias, S.D. Lindenbergh, P.  
Mascini*

## Samenvatting

Deze afgelopen decennia is het publieke bestel ingrijpend gewijzigd met de bedoeling ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers meer gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen bij de preventie van arbeidsongevallen. Dit zou er toe moeten leiden dat werkgevers hun veiligheidsbeleid intensiveren, daarbij hun werknemers in toenemende mate betrekken en daarin werknemers in toenemende mate aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheden. Bovendien veronderstelt de stelselherziening dat beide partijen naar de civiele rechter stappen om handhaving af te dwingen en dat rechters de responsabilisering van individuele werknemers erkennen in hun uitspraken. Deze veronderstellingen hebben wij getoetst aan de hand van de manier waarop het veiligheidsbeleid van een energiebedrijf zich heeft ontwikkeld en een analyse van de wetgeving en jurisprudentie op het gebied van de aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Onze bevindingen laten zien dat de werkgever zijn veiligheidsbeleid heeft geïntensiveerd en de verantwoordelijkheid van individuele werknemers heeft uitgebreid, maar dat deze veranderingen de gezamenlijkheid van het veiligheidsbeleid hebben verkleind in plaats van vergroot. Ook blijkt dat preventieve private handhaving via het aansprakelijkheidsrecht geen rol van betekenis speelt en dat rechters de responsabilisering van werknemers niet onderkennen, maar juist compenseren door hen meer in bescherming te nemen. Dit betekent dat bedoelde en onbedoelde gevolgen van de decollectivisering van de bescherming tegen arbeidsuitval elkaar afwisselen.

## 1. Inleiding

Vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw werden de betaalbaarheid en achterliggende (mens)beelden van de Nederlandse verzorgingsstaat steeds openlijker ter discussie gesteld. Deze zou onbetaalbaar zijn geworden, calculerend gedrag uitlokken en burgers onnodig afhankelijk maken van de staat. Hierdoor is in de afgelopen decennia steeds meer verantwoordelijkheid voor het tegengaan van arbeidsuitval van zieke en arbeidsongeschikte werknemers neergelegd bij werkgevers en werknemers. Dit geschiedt onder andere met behulp van financiële prikkels, zoals met de Wet verbetering poortwachter, de wetgeving loondoorbetaling tweede ziektejaar en het nieuwe WAO-stelsel.<sup>1</sup> Bij ziekte moeten werkgevers lange tijd het loon van hun werknemer doorbetalen en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden zij afgerekend op hun inspanningen om werknemers te laten reïntegreren. Voor werknemers zijn de financiële risico's en belangen eveneens toegenomen. Zo is eerst het uitkeringsniveau van de WAO teruggebracht van tachtig naar zeventig procent van het

---

<sup>1</sup> Zie B. Barentsen (2003) en R. van der Veen (2005).

inkomen (1985).<sup>2</sup> Vervolgens is het werkloosheidsrisico niet langer verdisconteerd (1987). Daarna is de duur van de uitkering van zeventig procent van het inkomen verkort (1993) en zijn de keuringseisen verscherpt.<sup>3</sup> Ook is de toegang tot de WAO in het kader van de Wia (2006) verder beperkt en is het stelsel meer gericht op herintreding in het arbeidsproces of doorstroming naar de Bijstand dan op vergoeding van inkomensverlies. Kortom: in toenemende mate wordt de nadruk gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van rechtssubjecten.

Deze herzieningen van het publieke bestel werken ook door op het gebied van de arbeidsomstandighedenwetgeving. Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw wordt steeds meer nadruk gelegd op het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Dit onder andere naar aanleiding van het ook in Nederland invloedrijke rapport van de Britse commissie Robens.<sup>4</sup> Deze commissie was van mening dat werknemers en werkgevers zich beide zullen inspannen voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden als zij daartoe de gelegenheid krijgen, omdat zij gezamenlijke belangen hebben bij optimale arbeidsomstandigheden. Eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers wordt in de arbeidsomstandighedenwet gestimuleerd door het creëren van ruimte voor maatwerk. Met dat laatste wordt bedoeld dat werkgevers en werknemers gezamenlijk inhoud geven aan arbo-beleid, waardoor branche- of bedrijfsspecifieke oplossingen tot stand komen. De overheid stimuleert dit door zoveel als mogelijk doelvoorschriften op te nemen in de regelgeving en middelvoorschriften te beperken. Doelvoorschriften verplichten de werkgever tot het realiseren van een minimum beschermingsniveau voor zijn werknemers. De werkgever is vervolgens vrij om te kiezen hoe hij dit niveau bereikt. Dit betekent dat werkgevers en werknemers zich sterker kunnen richten op de risico's die voor hun sector belangrijk zijn en daarbij een aanpak kunnen kiezen die bij de sector past. Dit heeft ook gevolgen voor de handhaving door de Arbeidsinspectie, die dus gericht dient te zijn op de door werkgevers en werknemers opgestelde normen. Ook heeft de overheid bepaald dat handhaving mede een taak voor de private partners is en dat zij geacht worden elkaar aan te spreken tot naleving, eventueel via de rechter.<sup>5</sup> Met de introductie van artikel 12 van de Arbowet 1984 (thans art. 11 Arbo-

<sup>2</sup> SER, *Werken aan arbeidsgeschiktheid: voorstellen WAO-beleid*, SER Adviezen, nr. 2002/05, p. 16.

<sup>3</sup> Zie B. Barentsen (2003).

<sup>4</sup> Zie P. Mascini (1999).

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld SER-Adviesaanvraag Evaluatie Arbowet 1998, AVB/AIS 0469630, p. 10 en Memorie van toelichting Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Tweede Kamer, vergaderjaar 1997–1998, 25 879, nr. 3), men streeft hierbij geen volledige civielrechtelijke handhaving na, maar de Arbeidsinspectie zal zich concentreren op misstanden en op sectoren waar werkgevers en werknemers geen afspraken hebben gemaakt, voor de sectoren waar dit wel is gebeurd, wordt meer overgelaten aan de zelfredzaamheid van werkgevers en werknemers.

wet 1998) zijn voorts verplichtingen ten aanzien van de preventie van ongevallen opgenomen die specifiek op de werknemer zijn gericht. Volgens dit artikel is de werknemer verplicht zijn persoonlijke beschermingmiddelen te dragen, onderricht te volgen en in geval van gevaarlijke situaties het werk neer te leggen en zijn leidinggevende op de hoogte te stellen van de gevaarlijke situatie.

Centraal uitgangspunt van de herziening van het sociale zekerheidsstelsel waar het de voorkoming van arbeidsuitval betreft, is dat zelfregulering en -handhaving leiden tot betere resultaten. Het is de bedoeling dat de grotere financiële belangen die zowel werkgevers als werknemers hebben gekregen in verband met arbeidsuitval van zieke en arbeidsongeschikte werknemers gepaard gaan met meer preventie. De aanpassingen van de arbowetgeving zouden meer draagvlak van werkgevers en werknemers moeten opleveren, doordat het door henzelf en in samenspraak en passend voor de situatie tot stand is gebracht. Ook is de verwachting dat ze economisch voordeliger zijn, aangezien meer specifiek vorm wordt gegeven aan onderdelen van het arbobeleid die noodzakelijk zijn voor de onderneming of de sector.<sup>6</sup> Uit dit uitgangspunt kan een drietal gedragspresumpties en bijbehorende -effecten worden gedestilleerd.<sup>7</sup>

De eerste gedragspresumptie is dat het vergroten van de eigen verantwoordelijkheden en financiële belangen werkgevers en werknemers stimuleert om meer inspanningen te verrichten op het gebied van preventie. Dit gebeurt in de eerste plaats door met behulp van financiële prikkels de belangen van werkgevers en werknemers bij het vermijden van arbeidsuitval te vergroten. Daarnaast zijn in de arbeidsomstandighedenwetgeving instrumenten verankerd om werknemers aan te spreken op de eigen verantwoordelijkheid. Wij zullen het veiligheidsbeleid van een energiebedrijf analyseren om te zien of er een intensivering van het veiligheidsbeleid heeft plaatsgevonden en of individuele medewerkers in toenemende mate worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheden op het gebied van preventie.

De tweede gedragspresumptie is dat de geboden ruimte voor maatwerk ook daadwerkelijk wordt benut door werkgevers en werknemers om *gezamenlijk* het arbobeleid tot stand te brengen. Wij bekijken of er maatwerk tot stand is gekomen in onze case study door stil te staan bij de perceptie van de werknemers met betrekking tot het veiligheidsbeleid. Is het inderdaad passend voor de desbetreffende werkvloer?

---

<sup>6</sup> Zie Memorie van Toelichting Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, Kamerstukken II, 2005/06, 30 552, nr. 8.

<sup>7</sup> De gedragspresumpties en -effecten zijn ontleend aan de uitgangspunten van het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, zoals verwoord in bijvoorbeeld de SER-Adviesaanvraag Evaluatie Arbowet 1998, AVB/AIS 0469630, p. 7.

Met andere woorden, wordt in de ogen van de werknemers evenveel aandacht besteed aan alle concrete risico's die zij lopen?

De derde gedragspresumptie is dat handhaving primair een verantwoordelijkheid is van de private partners zelf. Dat wil dus zeggen dat werkgevers en werknemers elkaar zullen aanspreken tot nakoming, eventueel via de rechter. Voorwaarde hierbij is dat rechters dezelfde maatstaven hanteren als welke ten grondslag liggen aan de hervormingen van de arbeidsomstandighedenwetgeving en dat zij het veiligheidsbeleid dus zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Dat impliceert dat rechters niet uitsluitend werkgevers verantwoordelijk achten voor een goed werkend veiligheidsbeleid maar ook de eigen verantwoordelijkheid van werknemers erkennen in hun uitspraken. Wij gaan na hoe het aansprakelijkheidsrecht zich de afgelopen decennia heeft ontwikkeld. Zo kan bekeken worden of er inderdaad sprake is van private handhaving. Stappen partijen daadwerkelijk naar de civiele rechter om handhaving af te dwingen? Met andere woorden, wordt het aansprakelijkheidsrecht preventief gebruikt? En wordt in rechterlijke uitspraken in toenemende mate invloed toegekend aan de eigen verantwoordelijkheid van werknemers?

In dit hoofdstuk houden wij de drie gedragspresumpties kritisch tegen het licht. Zijn de beoogde gedragseffecten daadwerkelijk gerealiseerd? Is er wellicht sprake geweest van onbeoogde negatieve of positieve effecten? Deze vragen worden in de navolgende paragrafen beantwoord aan de hand van een case study naar het veiligheidsbeleid van een energiebedrijf en een analyse van de wetgeving en jurisprudentie op het gebied van de aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.

## 2. De case study

In deze paragraaf toetsen wij de eerste twee gedragspresumpties. Allereerst beschrijven wij de ontwikkelingen in het veiligheidsbeleid van een energiebedrijf zoals die de afgelopen decennia hebben plaatsgevonden om te zien of er inderdaad sprake is van een intensivering van het veiligheidsbeleid en of daarbij in toenemende mate sprake is van responsabilisering van werknemers. Vervolgens onderzoeken wij de perceptie van werknemers ten aanzien van dit beleid om te zien of maatwerk tot stand is gekomen en welke consequenties zij hieraan verbinden.

De gegevens voor dit onderzoek zijn gebaseerd op observaties en gesprekken met werknemers door twee onderzoekers die gedurende een half jaar veldwerk

hebben verricht in verschillende gas- en elektriciteitsteams.<sup>8</sup> Het werk dat in de onderzochte monteurteams wordt verricht, brengt aanzienlijke risico's met zich. Medewerkers moeten werken onder – elektrische – (hoog)spanning en kunnen te maken krijgen met ontploffingen, verbrandingen, gasuitbraken, verplaatsingsongevallen en verkeersongelukken. Ieder jaar worden binnen de onderzochte onderneming verschillende werknemers getroffen door ongevallen met verzuim tot gevolg. Deze diversiteit aan risico's maakt deze organisatie bij uitstek geschikt om te toetsen of er maatwerk is gerealiseerd.

## 1.1

### 1.2 2.1 Analyse van het veiligheidsbeleid: intensivering en responsabilisering individuele medewerkers

De afgelopen jaren is het veiligheidsbeleid van de onderzochte organisatie geïntensiveerd. In de eerste plaats zijn van overheidswege opgestelde landelijke normen voor het werken met elektrische en gasinstallaties in de bedrijfsvoering geïmplementeerd. Het bedrijf heeft cursussen ingevoerd om medewerkers kennis van deze normen bij te brengen. Medewerkers die deze cursus niet met goed gevolg afsluiten, krijgen geen aanwijzing en mogen als gevolg daarvan bepaalde werkzaamheden niet verrichten. Op basis van de overheidsregelgeving zijn ook werkplannen, schakelplannen en raamopdrachten geïntroduceerd die op een gestructureerde manier aangeven hoe monteurs het werk moeten uitvoeren en hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld.

In de tweede plaats is de organisatie meer gaan doen dan is voorgeschreven door de overheid. Op eigen initiatief is zij erin geslaagd een VCA-certificaat te halen. Op basis van de Veiligheid, Gezondheid en Milieu checklist aannemers (VCA) dient een bedrijf dan bijvoorbeeld te beschikken over een veiligheidsbeleid, veiligheidscurricula aan te bieden en toolbox-bijeenkomsten te organiseren. Een certificerende instelling onderzoekt of een bedrijf in voldoende mate aan de VCA voldoet. Ook verplicht de VCA tot werkplekinspecties door veiligheidsdeskundigen, teamleiders of andere leidinggevenden. Medewerkers die zich niet aan de veiligheidsregels houden door bijvoorbeeld geen persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, kunnen een waarschuwing krijgen. Herhaaldelijke waarschuwingen kunnen een negatieve aantekening in het personeelsdossier of een boete opleveren en in het uiterste geval

---

<sup>8</sup> De onderzoeksopzet is verantwoord in het interne onderzoeksrapport 'Veiligheidscultuur bij XXXX' van Ibtissam Abaaziz, Yannis Bacharias en Peter Mascini, dat kan worden opgevraagd bij laatstgenoemde auteur [mascini@fsw.eur.nl](mailto:mascini@fsw.eur.nl).

ontslag. Ook is een aparte afdeling opgericht, bestaande uit veiligheids- en milieu-deskundigen, die zich bezighoudt met de implementatie van veiligheidsbeleid.

We kunnen dus stellen dat het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers effect heeft gehad op het preventiebeleid met betrekking tot arbeidsongevallen in het door ons onderzochte bedrijf. De werkgever heeft zijn veiligheidsbeleid geïntensiveerd en bovendien zijn meerdere instrumenten ter responsabilisering van individuele medewerkers (onder andere trainingen, toezicht en bedrijfsinterne sanctionering) in dit beleid geïncorporeerd.

### 1.3

#### 1.4 2.2 Perceptie werknemers: onevenwichtig en persoonsgebonden veiligheidsbeleid

De centrale elementen van het veiligheidsbeleid in de onderzochte onderneming zijn regels en procedures, controle en handhaving en opleiding en training. Deze maatregelen zijn bedoeld om individuele medewerkers in staat te stellen veilig te werken. De meeste maatregelen zijn centraal geregeld door de veiligheidsafdeling en van bovenaf opgelegd door de bedrijfsleiding. Via verschillende hiërarchische niveaus worden de maatregelen geconcretiseerd voor tactische en operationele activiteiten.

Medewerkers ervaren dit veiligheidsbeleid in de eerste plaats als onevenwichtig. Naar hun mening is het veiligheidsbeleid toegespitst op persoonsgebonden veiligheid. Hierdoor blijft de organisationele verantwoordelijkheid voor veiligheid onderbelicht. Zo wordt in trainingen en cursussen de nadruk gelegd op het belang van het naleven van veiligheidsvoorschriften, het dragen van veiligheidskleding, het juiste gebruik van gereedschappen en het weigeren van onveilig werk. Met behulp van werkplekinspecties wordt gecontroleerd of medewerkers zich aan deze veiligheidsregulering houden en er kunnen eventueel sancties opgelegd worden. Daarnaast is veilig werken onderdeel geworden van functioneringsgesprekken. Ook worden (bijna)ongevallen besproken tijdens het werkoverleg, met speciale aandacht voor de vraag of medewerkers zich aan de veiligheidsvoorschriften hebben gehouden. Volgens de medewerkers worden daarmee gevaarlijke situaties en ongevallen te eenzijdig voorgesteld als het gevolg van het niet naleven van veiligheidsvoorschriften door de desbetreffende medewerker(s). Naar hun mening gaat er echter vaak een heel traject vooraf aan gevaarlijke situaties. Bijvoorbeeld in de voorbereiding en planning, waarbij soms de juiste materialen niet op de werkplek aanwezig zijn en tekeningen of schema's niet kloppen. Ook zijn er door besparingen op onderhoudskosten storingsgevoelige plekken in het gasleidingennetwerk ontstaan, als gevolg waarvan mon-

teurs zich soms geconfronteerd zien met gevaarlijke situaties, zoals met gas volgelopen kelders en kruipruimten. Tevens klagen monteurs dat zij bepaalde werkzaamheden uit efficiencyoverwegingen alleen moeten uitvoeren, terwijl uit veiligheidsoverwegingen een tweede monteur wenselijker is.

In de tweede plaats vinden monteurs dat bepaalde onveilige situaties en (gezondheids)risico's onderbelicht blijven door het persoonsgebonden karakter van het veiligheidsbeleid. Door te concentreren op de verantwoordelijkheid van de individuele medewerker, is er onvoldoende aandacht voor risico's die deze buiten zijn 'schuld' om loopt. Zo klagen medewerkers dat het werken in moeilijke omstandigheden – bijvoorbeeld kleine kruipruimtes die vaak ook nog eens nat en koud zijn, het zware graafwerk, et cetera – in de loop der jaren zijn tol geëist heeft van het lichaam, zich uitend in problemen aan knieën en rug. Deze beroepsziekten blijven in het huidige beleid naar de mening van de medewerkers onderbelicht. Hetzelfde geldt voor psychische schade. Een deel van de medewerkers geeft aan last te hebben van stressgerelateerde ziektebeelden – onder andere hoge bloeddruk en depressie – die zij zelf (deels) wijten aan de roerige periodes van de afgelopen jaren en de toegenomen werkdruk. Het risico van een verkeersongeval, dat verhoogd wordt door de toegenomen werkdruk, is een ander aspect waarover werknemers zich zorgen maken. Verder geven medewerkers aan in bepaalde wijken niet graag alleen een avonddienst te moeten draaien, omdat zij zich daar niet veilig voelen.

**1.5 Kortom: het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers heeft in het door ons onderzochte bedrijf niet geleid tot maatwerk. Het veiligheidsbeleid wordt top down gehandhaafd en medewerkers ervaren het als onevenwichtig en te persoonsgebonden, waardoor het geen reële aansluiting heeft op de risico's die zij daadwerkelijk lopen tijdens hun werkzaamheden. Hun voornaamste bezwaar is dat de verantwoordelijkheid van de organisatie voor aspecten van het werkproces waarop medewerkers minder invloed hebben ten onrechte buiten beeld blijft en dat nu teveel nadruk wordt gelegd op de individuele verantwoordelijkheid van de medewerker die specifieke gevaarlijke werkzaamheden verricht.**



## 1.6 2.3 Reacties werknemers: fatalisme en de perceptie van een afreken-cultuur

De perceptie dat de werkgever de verantwoordelijkheid voor veiligheid in toenemende mate op de werknemer afschuift, lokt reacties uit aan de zijde van werknemers.

Allereerst voelen zij zich niet serieus genomen door de organisatie die in hun ogen niet aan alle risico's die de medewerkers lopen evenveel aandacht geeft. Dit zorgt niet alleen voor verstoorde verhoudingen, maar leidt eveneens tot *fatalisme*. Omdat medewerkers veel onveilige situaties tegenkomen waarvoor zij de organisatie verantwoordelijk achten, maar waarvan zij het idee hebben dat die buiten het veiligheidsbeleid vallen, ontstaat het idee dat daar toch 'niets aan te doen valt'. Dit heeft tot gevolg dat men bereid is aanzienlijke risico's te accepteren en werk uit te voeren dat men eigenlijk te gevaarlijk vindt.

Zo gaven monteurs aan soms te werken in krappe ruimtes waar ze onvoldoende bewegingsvrijheid hebben, met als gevolg dat het vrijwel onmogelijk is alle veiligheidsvoorschriften na te leven. Ook gaf men aan bepaalde werkzaamheden toch te verrichten, ook al ontbraken in sommige gevallen de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen. Monteurs vertelden bijvoorbeeld dat in gevallen waarin een miniblaas ontbrak die nodig is om zonder gasdruk een gaskraan op een binnenaansluiting te verwisselen, zij terugvielen op de oude methode, en snel onder druk de kraan verwisselden. Dit verloopt weliswaar meestal zonder problemen, maar als het fout gaat, kan dit steekvlammen en zelfs explosies tot gevolg hebben.

Ook wanneer de juiste materialen ontbreken, kan dit tot gevaarlijke situaties leiden.

Zo was een monteur bezig met het aanbrengen van leidingen. Hij beschikte niet over voldoende montagebeugels. Om toch de klus af te kunnen maken, ging hij naar een ijzerboer om iets te laten maken dat als beugel dienst zou kunnen doen. Later op de dag haalde hij echter zijn hand open aan een uitsteeksel van de zelfgemaakte beugel, met als gevolg dat een pees doorgesneden moest worden.

Het fatalisme wordt verder versterkt door de geringe terugkoppeling op incidentmeldingen, vooral op meldingen die betrekking hebben op niet-persoonsgebonden veiligheid en gezondheidsrisico's.

Zo vertelde een storingsmonteur dat hij tijdens zijn avonddienst toegang nodig had tot een bovengelegen appartement waarvan de bewoners niet thuis waren. Hij moest wachten tot de bewoners weer thuis zouden komen. De mensen die hierdoor zonder licht zaten, namen hier geen genoegen mee en begonnen de monteur uit te schelden en bedreigen. Tot frustratie van de desbetreffende monteur ontving hij geen terugkoppeling op zijn meldingen van deze gebeurtenis.

Er zijn dan ook medewerkers die niet meer de moeite nemen om onveilige situaties te melden (de zogenaamde incidentmeldingen). Waar zij dit wel doen, heeft dit slechts een ceremoniële functie en beperken zij zich tot de twee verplichte incidentmeldingen per jaar en vaak behelzen deze meldingen niet eens de belangrijkste zaken, maar gaan zij over zaken als loszittende planken in een bouwkeet of een instabiel trapje. De werknemers melden dus niet alleen om te zorgen dat de organisatie daarvan kan leren, maar ook om te voorkomen dat ze kunnen worden aangesproken op onderrapportage.

In de tweede plaats heeft de hierboven beschreven onevenwichtigheid van het veiligheidsbeleid en de nadruk op de persoonlijke verantwoordelijkheid voor veiligheid, in combinatie met de toenemende bureaucrativering van het veiligheidsbeleid, geleid tot de perceptie van een *afrekencultuur*. De bureaucrativering is ontstaan door de toegenomen registratie van verantwoordelijkheden en bevoegdheden op veiligheidsgebied, maar ook doordat medewerkers steeds meer hun bezigheden moeten verantwoorden door middel van werkformulieren. De bureaucrativering veroorzaakt bij de medewerkers het gevoel dat zij in de gaten worden gehouden. In combinatie met de hierboven beschreven nadruk op persoonlijke verantwoordelijkheid en de toegenomen toezicht- en sanctiemogelijkheden heeft dit ervoor gezorgd dat medewerkers het idee hebben dat als er iets fout gaat, zij hierop zullen worden afgerekend. Dit maakt de medewerkers onzekerder in hun werk en zorgt ervoor dat zij zichzelf gaan indekken door verantwoordelijkheden zo veel mogelijk naar hun superieuren af te schuiven en door het onder de pet houden van incidenten. Hierdoor kunnen individuele medewerkers niet leren van fouten van hun collega's en belemmert het de organisatie als geheel inzicht te verkrijgen in de zwakke (en dus gevaarlijke) plekken in het werkproces.

Het benadrukken van de eigen verantwoordelijkheid van werknemers heeft twee onbeoogde effecten tot gevolg gehad: *fatalisme* en de perceptie van een *afre-*

*kencultuur*. Dit leidt al met al tot de acceptatie van onveilig werk, indekgedrag en onderrapportage van incidenten en aldus tot averechtse effecten op de preventie van ongevallen.

### 3 Ontwikkelingen in werkgeversaansprakelijkheid

In deze paragraaf bespreken wij de derde gedragspresumptie. Deze heeft betrekking op de ontwikkelingen in het aansprakelijkheidsrecht op het gebied van de preventie van arbeidsongevallen. We bezien of er sprake is van private handhaving en in hoeverre rechters daarbij in toenemende mate zijn overgegaan tot responsabilisering van individuele werknemers.

De ontwikkelingen met betrekking tot de civiele aansprakelijkheid van de werkgever voor beroepsgebonden schade van zijn werknemers moeten worden bezien tegen het licht van de historie van verantwoordelijkheid voor arbeidsgebonden gezondheidsschade.<sup>9</sup> De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever voor gezondheidsschade van zijn werknemers is eigenlijk pas tamelijk recent tot wasdom gekomen. Weliswaar werd de werkgever reeds in 1907 op grond van art. 1638x BW contractueel aansprakelijk voor schade van zijn werknemer, maar door de werking van de Ongevallenwet van 1901 had deze aansprakelijkheid een zeer beperkt karakter: de schade van de werknemer werd deels (kosten van geneeskundige behandeling en inkomen tot een bepaald niveau) vergoed uit een fonds dat werd gevuld door de werkgevers; de werkgever was in ruil daarvoor immuun voor aansprakelijkheid, tenzij er sprake was van grove schuld aan zijn zijde. Civiele aansprakelijkheid bood dus slechts een verhaalsmogelijkheid in uitzonderingsgevallen.

De Ongevallenwet werd in 1967 opgevolgd door de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), die dekking bood tegen inkomensverlies bij alle vormen van arbeidsongeschiktheid, ongeacht of zij hun oorzaak in het werk dan wel in de privé-sfeer hadden. Doordat met de invoering van de WAO de immuniteit van de werkgever voor civiele aansprakelijkheid kwam te vervallen, begon de betekenis van art. 1638x BW als grond voor aansprakelijkheid van de werkgever op te leven, omdat deze een grondslag bood voor vergoeding van restschade die door de WAO niet werd gedekt. In 1997 werd art. 1638x BW vervangen door art. 7:658 BW, dat als belangrijkste noviteit de bewijslast ten aanzien van de nakoming van de zorgplicht op de werkgever legde. In de rechtspraak was de werknemer op dit punt overigens al in

---

<sup>9</sup> Zie voor deze ontwikkelingen L. Bier (1988); S.D. Lindenberg (2000) p. 5 e.v. en voor de historie van de Ongevallenwet R.J.S. Schwitters (1990).

belangrijke mate tegemoetgekomen doordat de rechter hoge eisen stelde aan de stelplicht van de werkgever met betrekking tot de betwisting van zijn tekortkoming.<sup>10</sup> Vanaf de jaren tachtig is de aandacht voor de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade van zijn werknemers aanzienlijk gegroeid. Dat blijkt niet alleen uit literatuur<sup>11</sup>, maar ook uit het aantal zaken dat op dit gebied aan de rechter en meer in het bijzonder aan de Hoge Raad is voorgelegd. Uit de aldus gevormde rechtspraak komt het volgende beeld naar voren.

### 3.1 Kenmerken in de ontwikkeling van de rechtspraak

In de eerste plaats valt op dat, hoewel art. 7:658 lid 1 BW de verplichting tot voorkoming van schade voorop plaatst, er eigenlijk alleen wordt geprocedeerd over gevallen waarin de schade reeds is geleden. Zaken waarin de rechter wordt aangezocht om een bepaalde gevaarlijke activiteit te verbieden teneinde schade te voorkomen zijn uiterst schaars.<sup>12</sup>

In de tweede plaats valt op dat de eisen die worden gesteld aan de zorg van de werkgever voor de veiligheid van zijn werknemers bepaald streng zijn. Weliswaar bepaalt art. 7:658 BW dat de werkgever in het kader van zijn zorgplicht die maatregelen dient te treffen die *redelijkerwijs nodig* zijn met het oog op de veiligheid van zijn werknemers en blijft de Hoge Raad benadrukken dat de wet *geen absolute waarborg* biedt voor de veiligheid van de werknemer<sup>13</sup>, maar in de uitwerking van de zorgplicht legt de Hoge Raad de lat voor de werkgever hoog.<sup>14</sup> Zo is de werkgever niet alleen aansprakelijk voor de risico's die hij kende, maar ook voor risico's die hij behoorde te kennen<sup>15</sup>, dient hij – vooral bij gebruik van machines<sup>16</sup> maar ook bij andere risico's – onderzoek te doen naar mogelijke risico's, dient hij beschermingsmiddelen te verstrekken, zijn werknemers voor te lichten en veiligheidsvoorschriften uit te vaardigen,

<sup>10</sup> Zie bijv. HR 25 juni 1982, *NJ* 1983, m.nt. P.A. Stein (Rijnberg/Speerstra); HR 6 april 1990, *NJ* 1990, 573 m.nt. P.A. Stein (Janssen/Nefabas); HR 1 juli 1993, *NJ* 1993, 687 m.nt. P.A. Stein (Power/Ardross) en HR 24 april 1995, *NJ* 1996, 271 (Rust/BAM).

<sup>11</sup> Vgl. bijv. Bier (1988) Lindenbergh (2000), maar ook de vele tijdschriftartikelen die op dit gebied verschenen.

<sup>12</sup> Zie voor een sporadisch geval Pres. Rb. Breda 25 april 2000, *KG* 2000, 119 (Nooijen/PTT Post), waarin een werknemer een rookverbod op het werk afdwong.

<sup>13</sup> Zie bijv. recentelijk HR 27 april 2007, *RvdW* 2007, 459 (Kalai/Antoine Petit b.v.).

<sup>14</sup> In 2003/2004 leek de Hoge Raad even pas op de plaats te maken met zijn werknemersvriendelijke rechtspraak (zie bijv. T. Hartlief, 2003a, p. 933-934) maar uit latere rechtspraak (bijv. HR 5 november 2004, *NJ* 2005, 215 (De Lozerhof/Van Duyvenbode); HR 27 april 2007, *RvdW* 2007, 459 (Kalai/Antoine Petit b.v.) en HR 13 juli 2007, *RvdW* 2007, 689 (werknemer/Hendriks Bouwbedrijf Oss b.v.) lijkt te kunnen worden opgemaakt dat van een trendbreuk geen sprake is. Zie ook in deze zin A. Kolder (2007), p. 171 e.v.

<sup>15</sup> Aldus bijv. HR 6 april 1990, *NJ* 1990, 573 m.nt. P.A. Stein (Jansen/Nefabas); HR 25 juni 1993, *NJ* 1993, 686 m.nt. P.A. Stein (Cijsouw /De Schelde I).

<sup>16</sup> Aldus bijv. HR 29 april 1983, *NJ* 1984, 19 m.nt. P.A. Stein (De Vries/Kuijt) en HR 11 november 2005, *RvdW* 2005, 124 (Bayar/Wijnen).

maar dient hij ook op de naleving daarvan toe te zien. Zo werd de PTT aansprakelijk geoordeeld voor de schade van een postbode die, in een poging een wegwaaiende brief te vangen, de weg op liep en werd aangereden. De PTT beriep zich op instructies dat de post met elastieken gebundeld diende te zijn, maar kon onvoldoende aannemelijk maken dat op naleving van die instructies adequaat werd toegezien.<sup>17</sup>

Voor de invulling van de verantwoordelijkheid van de werkgever zoekt de rechter niet alleen steun in de regelgeving inzake arbeidsomstandigheden,<sup>18</sup> die doorgaans wordt geacht in minimumeisen te voorzien, maar toetst hij vooral zelfstandig aan regels van ongeschreven recht. De vraag of de werkgever aansprakelijk is, wordt dan afhankelijk gesteld van de omstandigheden van het concrete geval, met het oog waarop de rechter een oordeel velt aan de hand van de kans op ongevallen, de ernst van de mogelijke gevolgen daarvan, de kans op onoplettendheid van de werknemer en de bezwaarlijkheid van het nemen van voorzorgsmaatregelen.<sup>19</sup> Voor de invulling van de zorgplicht van de werkgever is tekenend dat de rechter in verband met de kans op onoplettendheid van de werknemer uitgaat van het ervaringsfeit dat het dagelijks verrichten van bepaalde werkzaamheden er licht toe leidt dat de werknemer niet de zorgvuldigheid in acht neemt die geraden is. Aldus wordt de werknemer door de rechter in bescherming genomen tegen zijn eigen onoplettendheid.<sup>20</sup> Zo werd een werkgever aansprakelijk gehouden voor de schade die een stukadoor opliep doordat hij op een bouwplaats met een ton cement voor zich via de voordeur een in aanbouw zijnde woning verliet en ten val kwam doordat het terrein voor de voordeur 30 centimeter lager dan de drempel lag.<sup>21</sup>

In de derde plaats wordt het bereik van de zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid van de werknemer ruim opgevat. Zo wordt het begrip werkplek, met een beroep op het feit dat de werkgever degene is die beslissende invloed heeft op de arbeidsomstandigheden, royaal opgevat.<sup>22</sup> De zorgplicht wordt bovendien niet alleen aangelegd met betrekking tot klassieke arbeidsverhoudingen, maar ook ten aanzien van arbeid die verricht wordt krachtens een andere verhouding dan een arbeidsover-

<sup>17</sup> Vgl. HR 19 oktober 2001, *NJ* 2001, 663 (PTT/Baas).

<sup>18</sup> Vgl. recentelijk HR 27 april 2007, *RvdW* 2007, 459 (Kalai/Petit) inzake het tillen van een zwaar voorwerp en HR 13 juli 2007, *RvdW* 2007, 689 (werknemer/Hendriks Bouwbedrijf Oss b.v.) inzake het voorkomen van oneffenheden op een bouwterrein.

<sup>19</sup> Aldus expliciet HR 11 november 2005, *RvdW* 2005, 124 (Bayar/Wijnen). Het is overigens de vraag of de rechter zich daarbij steeds los kan maken van 'hindsight bias'. Zie daarover W.H. van Boom in zijn noot onder het arrest in *JA* 2006, nr. 11.

<sup>20</sup> Zie uitdrukkelijk HR 19 oktober 2001, *NJ* 2001, 663 (PTT/Baas) en, ook ten aanzien van ervaren werknemers, HR 13 juli 2007, *RvdW* 2007, 689 (werknemer/Hendriks Bouwbedrijf Oss b.v.).

<sup>21</sup> HR 13 juli 2007, *RvdW* 2007, 689 (werknemer/Hendriks Bouwbedrijf Oss b.v.).

<sup>22</sup> Vgl. HR 15 december 2000, *NJ* 2001, 198 (Van Uitert/Jalas); HR 22 januari 1999, *NJ* 1999, 534 m.nt. P.A. Stein (Reclasseringsambtenaar) en HR 1 juli 1993, *NJ* 1993, 687 (Power/Ardross).

eenkomst (uitzendwerk, stagiaires, vrijwilligers). Voorts heeft de zorgplicht niet alleen betrekking op de fysieke veiligheid van de werknemer, maar ook op zijn psychische gezondheid.<sup>23</sup>

In de vierde plaats is de mogelijkheid van verweer van de werkgever dat de werknemer de schade aan zijn eigen schuld heeft te wijten, door de rechter sterk beperkt. Art. 7:658 BW kent als regel dat de werkgever aan aansprakelijkheid kan ontkomen door aan te tonen dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In dat geval is de werkgever in het geheel niet aansprakelijk.<sup>24</sup> De rechter heeft zeer hoge eisen gesteld aan het bewijs van bewuste roekeloosheid. Daarvan is volgens vaste rechtspraak eerst plaats wanneer de werkgever aantoont dat de werknemer zich tijdens zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van zijn handeling. Zo oordeelde de Hoge Raad dat voor het aannemen van bewuste roekeloosheid van een dakdekker, die buiten de steigers over een dak was gaan lopen, door het dak was gezakt en van grote hoogte naar beneden was gevallen, onvoldoende redengevend was dat hij door zijn werkgever herhaaldelijk en in krachtige termen was gewaarschuwd om niet buiten de steigeronderdelen te lopen.<sup>25</sup>

Daarmee is het verweer van de werkgever in de praktijk op dit punt veelal kansloos. Ook een – bijvoorbeeld in een arbeidsreglement opgenomen – verplichting om onveilig werk te weigeren zal de werkgever in de praktijk zelden of nooit baten, omdat de werkgever primair de verantwoordelijke is voor het voorkomen van dergelijke situaties, maar ook omdat een dergelijke verplichting veelal als onvoldoende specifiek zal worden aangemerkt. Zo werd aan een werknemer die voor een presentatie posters moest ophangen en daarvoor een ter plaatse aanwezige (ongeschikte) ladder gebruikte tegengeworpen dat het arbeidsreglement de verplichting bevatte om onveilig werk te weigeren. Deze verplichting achtte het hof evenwel onvoldoende specifiek.<sup>26</sup>

Bij de keuze voor het terugdringen van het belang van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor de aansprakelijkheidsvraag beroept de Hoge Raad zich ook in dit verband op het hiervoor genoemde ervaringsfeit dat het dagelijks ver-

---

<sup>23</sup> Aldus uitdrukkelijk HR 11 maart 2005, *RvdW* 2005, 37 (ABN AMRO/Nieuwenhuijs).

<sup>24</sup> Dit in afwijking van de (hoofd)regel inzake eigen schuld (art. 6:101 BW) die in beginsel leidt tot verdeling van de schade over aansprakelijke en slachtoffer.

<sup>25</sup> Aldus HR 20 september 1996, *NJ* 1997, 198 m.nt. P.A. Stein (Pollemans/Hoondert) en HR 11 september 1998, *NJ* 1998, 870 (Van der Wiel/Philips). Intussen lijkt de Hoge Raad in het kader van de verkeersaansprakelijkheid een iets soepeler criterium te hebben gekozen. Zie HR 30 maart 2007, *RvdW* 2007, 358 (overstekende asielzoeker).

<sup>26</sup> Zie HR 16 maart 2007, *RvdW* 2007, 317 (Egemin/'t Mannetje).

keren in een bepaalde werksituatie gemakkelijk leidt tot onvoorzichtigheid.<sup>27</sup> De gevolgen van die onvoorzichtigheid komen dus voor rekening van de werkgever. Het – voor de werkgever – strenge regiem inzake eigen schuld van de werknemer is door de rechter mede van toepassing verklaard op aansprakelijkheden van de werkgever op andere grond dan art. 7:658 BW<sup>28</sup> en eveneens op de gevallen waarin de werkgever de werknemer aansprakelijk houdt voor door de werknemer toegebrachte schade.<sup>29</sup>

In de vijfde plaats is de werknemer door de rechter (en door de wetgever) in belangrijke mate tegemoetgekomen in zijn bewijspositie. Zo rust het bewijs terzake van de nakoming van de zorgplicht sinds de invoering van art. 7:658 BW in 1997 op de werkgever, is de werknemer tegemoetgekomen in het bewijs van causaal verband tussen het werk en de schade,<sup>30</sup> en wordt ook meer in het algemeen het slachtoffer met letsel in de rechtspraak tegemoetgekomen in zijn bewijspositie.<sup>31</sup>

In de zesde plaats valt er, parallel aan de hiervoor geschetste ontwikkelingen, nog een ontwikkeling waar te nemen waar het bepaalde risico's van de arbeid betreft. Het gaat hier om de tendens in de rechtspraak om de werkgever verantwoordelijk te houden voor de gevolgen van min of meer bijzondere risico's die met het werk verband houden, maar waarvan de verwezenlijking niet het gevolg is van enig tekortschieten van de werkgever. Zo werd de KLM aansprakelijk geoordeeld voor de schade die een piloot opliep doordat hij tijdens een verblijf tussen twee vluchten in Ivoorkust betrokken raakte bij een ongeval met een taxi.<sup>32</sup>

In dergelijke gevallen wordt de werkgever door de rechter aansprakelijk geoordeeld op grond van 'goed werkgeverschap' en/of 'redelijkheid en billijkheid', zonder dat hem ten aanzien van het ontstaan van schade een concreet verwijt kan worden gemaakt. Men denke aan een verkeersongeval als gevolg van een stuurfout van de werknemer die met collega-werknemers voor de werkgever op weg is naar een klus.<sup>33</sup> Het gaat hier veeleer om een verantwoordelijkheid van de werkgever om dekking te bieden tegen bepaalde risico's dan om een op tekortschieten van de werkgever gebaseerde aansprakelijkheid.<sup>34</sup> Deze ontwikkeling is met name bijzonder, omdat

<sup>27</sup> Aldus HR 20 september 1996, *NJ* 1997, 198 m.nt. P.A. Stein (Pollemans/Hoondert).

<sup>28</sup> HR 9 november 2001, *NJ* 2002, 79 m.nt. P.A. Stein (Van Doesburg/Tan).

<sup>29</sup> HR 2 december 2005, *JAR* 2006, 15 (Diabetische koerier).

<sup>30</sup> Zie HR 17 november 2000, *NJ* 2001, 596 m.nt. W.H.D. Asser (Unilever/Dikmans) en HR 23 juni 2006, *NJ* 2006, 354 (Havermans/Luijckx).

<sup>31</sup> Vgl. HR 15 mei 1998, *NJ* 1998, 624 (Vehof/Helvetia).

<sup>32</sup> HR 18 maart 2005, *JAR* 2005, 100, *RvdW* 2005, 46 (KLM/De Kuijer).

<sup>33</sup> Vgl. HR 16 oktober 1992, *NJ* 1993, 264 m.nt. P.A. Stein (Bruinsma/Schuitmaker); HR 12 januari 2001, *NJ* 2001, 253 m.nt. P.A. Stein (Vonk/Van der Hoeven); HR 9 augustus 2002, *NJ* 2004, 235 m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (De Bont/Oudenallen).

<sup>34</sup> Zie over de verzekeringsaspecten bijv. W.H. van Boom (2006), p. 61 e.v.

zij het stelsel van werkgeversaansprakelijkheid op basis van tekortschieten op losse schroeven zet.<sup>35</sup>

Samengevat laat de analyse van de wetgeving en jurisprudentie zien dat er geen sprake is van *ex ante* private handhaving via de civiele rechter. De rechter buigt zich eigenlijk nooit over de kwestie van preventie, maar alleen over de vraag wie voor de schade opdraait. Daarnaast blijkt dat de rechter in zijn rechtspraak ten aanzien van arbeidsongevallen vrijwel onverminderd de werknemer tegemoet komt. De zorgplicht van de werkgever wordt royaal en streng geïnterpreteerd en de betekenis van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor de aansprakelijkheid van de werkgever wordt naar de achtergrond gedrongen. Dit is niet in overeenstemming met de nadruk op eigen verantwoordelijkheid van werknemers, zoals die in de hervormingen van het publieke bestel naar voren is gekomen. Het lijkt er juist op dat de rechter een meer beschermende rol ten aanzien van de werknemer heeft ingenomen als gevolg van de ontwikkelingen in de afgelopen decennia. In de vakliteratuur wordt over het algemeen aangenomen dat de afkalving van het sociale zekerheidsstelsel meer druk legt op de rechter om werknemers te beschermen tegen de gevolgen van schade door arbeidsuitval.<sup>36</sup>

#### 4. Discussie en verdere onderzoeksvragen

In deze paragraaf bespreken wij de resultaten van onze analyses. Waar mogelijk zullen wij onze bevindingen in een breder perspectief plaatsen door aansluiting te zoeken bij eerder onderzoek en de literatuur. Daarnaast staan wij stil bij mogelijke vragen voor toekomstig onderzoek die onze analyses opwerpen.

##### 4.1 Discussie

Tijdens de jaren tachtig van de vorige eeuw werd er steeds vaker op gezinspeeld dat de Nederlandse verzorgingsstaat zich in een crisis zou bevinden. Sindsdien is het publieke bestel ingrijpend gewijzigd met de bedoeling om zowel werkgevers als werknemers meer eigen verantwoordelijkheid te geven bij de preventie van arbeids-

<sup>35</sup> Zie daarover T. Hartlief (2003b), p. 3 e.v. en W.H. van Boom (2003), p. 33-40.

<sup>36</sup> Vgl. bijv. A-G Spier die in zijn conclusie bij HR 18-3-2005, LJN: AR6669, C04/106HR stelt dat het WAO-perspectief van een arbeidsongeschikte medewerker is verslechterd als gevolg van ingrepen in de WAO en dat de rechter hiermee rekening kan en mag houden bij de beslechting van zaken. Volgens Van Nieuwstadt (2005) is de achterliggende gedachte van Spier's opmerkingen 'naar alle waarschijnlijkheid mede het gegeven dat dergelijke schadegevallen als gevolg van de versoering van de WAO niet of nauwelijks meer gedekt worden door het sociale verzekeringsstelsel en het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid (maatschappelijk) onaanvaardbaar wordt geacht deze schade (geheel) bij de werknemer te laten liggen'.



ongevallen. De geschetste case study heeft uitgewezen dat de bedoelingen van de stelselherziening gedeeltelijk zijn gerealiseerd op de werkplek. Het veiligheidsbeleid is geïntensiveerd en indachtig recente wijzigingen van onder andere de arbeidsomstandighedenwet is de eigen verantwoordelijkheid van werknemers aangescherpt.

Onze bevindingen hebben echter niet alleen positieve ontwikkelingen blootgelegd. Allereerst hebben we gezien dat er volgens de werknemers geen maatwerk tot stand is gekomen. Bepaalde risico's, en dan vooral die welke meer in de invloedssfeer van de organisatie liggen, krijgen onvoldoende aandacht door het persoonsgebonden karakter van het veiligheidsbeleid.

Daarnaast is gebleken dat in het onderzochte energiebedrijf de belangtengestelling tussen de werkgever en de werknemer is toegenomen in verband met het veiligheidsbeleid. De responsabilisering van individuele medewerkers door de werkgever heeft bij de werknemers strategisch handelen uitgelokt. Medewerkers proberen hun verantwoordelijkheden te ontlopen en te verbergen wanneer er iets misloopt. Ook leggen zij zich neer bij risico's die de organisatie van het werk aangaan omdat ze denken dat de bedrijfsleiding vooral aandacht heeft voor risico's waar individuele medewerkers op kunnen worden afgerekend. Deze pogingen van de werknemers om te voorkomen dat zij op hun handelen afgerekend kunnen worden, gaan uiteindelijk ten koste van hun eigen veiligheid.

Deze observatie vindt steun in ander onderzoek. Collinson beschrijft in zijn onderzoek naar een Engels *off-shore* bedrijf dat bekend stond om zijn goede veiligheidsprestaties de gevolgen toen dit bedrijf in toenemende mate gebruik ging maken van prestatie-indicatoren.<sup>37</sup> Er ontstond hierdoor een '*blame culture*' waarbij leidinggevenden de verantwoordelijkheid voor incidenten en ongelukken zo veel mogelijk op individuele werknemers probeerden af te schuiven. Dit zette vooral de tijdelijke krachten die het gevaarlijkste werk verrichtten ertoe aan om incidenten en overschrijdingen van arbeidstijdenreglementen verborgen te houden. Openlijk uitkomen voor incidenten of regelovertredingen vergrootte het risico op een negatieve functioneringsbeoordeling, het mislopen van een nieuwe opdracht of het weggestuurd worden van het olieplatform. Als er zich ongelukken voordeden die niet konden worden verborgen, dan probeerden werknemers de ernst daarvan te bagatelliseren. De bedrijfsleiding nam hier genoeg mee, omdat zij anders bonussen voor veiligheidsprestaties zou mislopen. Gray komt tot vergelijkbare conclusies. Volgens hem is door neoliberalisering steeds meer nadruk komen te liggen op de meting van veiligheids-

Deleted: het

<sup>37</sup> Collinson, D. L. (1999).

prestaties. Dit zou allereerst hebben geleid tot ‘*window dressing*’, waarbij bedrijven hun formele veiligheidsbeleid intensiveren zonder hun feitelijke werkwijzen veiliger te maken zolang er geen sprake is van duidelijk aanwijsbare ongelukken. Bovendien zou het ook hebben geleid tot de responsabilisering van individuele medewerkers door de invoering van de verplichting om onveilige werkzaamheden te weigeren.<sup>38</sup>

De dynamiek waarbij werkgevers en werknemers in toenemende mate tegenover elkaar komen te staan, lijkt dus in de hand te worden gewerkt door de decollectivisering en privatisering van sociale zekerheidsarrangementen. Doordat beide partijen in afnemende mate in staat zijn om gezamenlijke kosten van arbeidsongevallen op de gemeenschap af te wentelen, neemt het belang van de schuldvraag toe. Hierdoor kan het zicht op het gezamenlijke belang van goede arbeidsomstandigheden naar de achtergrond verdwijnen.

Voorts laten onze bevindingen zien dat preventieve private handhaving via het aansprakelijkheidsrecht geen rol van betekenis speelt. Volgens Fischer zijn werknemers zelfs na een bedrijfsongeval erg terughoudend om een claim in te dienen omdat ze weten dat dit de verhouding met de werkgever onmiddellijk op scherp zet.<sup>39</sup> Het is dus niet ondenkbaar dat de angst de verhouding met de werkgever te troebelen eveneens zorgt voor terughoudendheid met betrekking tot de gang naar de rechter zolang er nog geen schade is. Dit zou het geringe preventieve gebruik van het aansprakelijkheidsrecht kunnen verklaren. Ook kunnen we concluderen dat rechters niet zijn meegegaan met de responsabilisering van individuele werknemers in de arbeidsomstandighedenwet. Sterker nog: de ontwikkelingen in het aansprakelijkheidsrecht lijken veeleer een tegenwicht te vormen. De rechter heeft de zorgplicht opgerekt en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer ingeperkt. Hierdoor is de kans groter geworden dat werknemers die een claim indienen tegen hun werkgever schadeloos worden gesteld.

Kortom: onze bevindingen suggereren dat de effecten van de herziening van het sociale zekerheidsstelsel op de voorkoming van arbeidsongevallen gemengd zijn. De intensivering van het veiligheidsbeleid en de uitbreiding van zorgverantwoordelijkheid van werkgevers naar werknemers lijkt gepaard te gaan met strategisch handelen van werknemers, dat ten koste gaat van hun eigen veiligheid. Verder hebben we gezien dat preventieve private handhaving via het aansprakelijkheidsrecht geen rol van betekenis speelt en dat het er op lijkt dat rechters de responsabilisering van werknemers compenseren door hen juist meer in bescherming te nemen.

---

<sup>38</sup> Gray, G. C. (2006).

<sup>39</sup> Fischer, P. (1993).

#### 4.2 Toekomstige onderzoeksvragen

Onze conclusies hebben echter een hoog tentatief gehalte door de beperkingen van ons onderzoek. We hebben de ontwikkelingen in het veiligheidsbeleid van het energiebedrijf geïnterpreteerd tegen de achtergrond van de herzieningen van het publieke bestel zonder dat we deze oorzaak expliciet hebben aangetoond. Hier liggen dan ook mogelijkheden voor toekomstig onderzoek. Welke motieven spelen een rol voor de werkgever bij de totstandkoming van zijn veiligheidsbeleid? Zijn het, zoals wij suggereren, de herzieningen van het publieke bestel of is het wellicht de angst voor aansprakelijkheid die aanzet tot aanpassing en intensivering van veiligheidsbeleid? En zelfs als onze interpretatie van de ontwikkeling van het veiligheidsbeleid in het energiebedrijf juist is geweest, dan blijft het uiteraard de vraag hoe zeer deze bevindingen kunnen worden gegeneraliseerd naar andere bedrijven. Wij hebben onderzoek genoemd waaruit vergelijkbare bevindingen naar voren kwamen, maar in hoeverre er bijvoorbeeld een onderscheid is te maken naar bedrijfssectoren is onzeker.

Ook de ontwikkelingen in het aansprakelijkheidsrecht hebben wij tegen de achtergrond van de herzieningen van het publieke bestel geïnterpreteerd, zonder dat we deze oorzaak expliciet hebben aangetoond. Er kan weliswaar steun gevonden worden in de vakliteratuur voor onze bevinding dat rechters een meer beschermende houding zijn gaan innemen naar uitgevallen werknemers omdat zij zich bewust zijn van de versoering van het sociale zekerheidsstelsel, maar verder onderzoek naar de motivatie achter de recente ontwikkelingen in de jurisprudentie op dit gebied is nodig. Tevens hebben wij gesteld dat er geen sprake is van private handhaving via de rechter. Daarmee gaan wij voorbij aan het feit dat private handhaving meer is dan naar de rechter stappen als partijen er niet uitkomen. De rechtsgang is het eindstation van een heel traject, waarbij zaken als de rol van de OR, overleg op sectoraal niveau, de invloed van de vakbonden en alternatieve vormen van geschilbeslechting eveneens van invloed kunnen zijn. Dit levert bijvoorbeeld de vraag op welke van deze vormen van zelfhandhaving het meest effectief is en hoe de Arbeidsinspectie omgaat met de grotere wettelijke verantwoordelijkheid die aan werknemers en werkgevers is toebedeeld.

Wij hopen met dit hoofdstuk een eerste aanzet te hebben gegeven tot onderzoek waarin ontwikkelingen in het veiligheidsbeleid van concrete bedrijven worden geanalyseerd tegen de achtergrond van ontwikkelingen in het privaats- en publiekrecht.

## 2. Literatuur

Barentsen, B. *Arbeidsongeschiktheid. Aansprakelijkheid, bescherming en compensatie*, diss. Leiden 2003.

Bier, L. *Aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten*, diss. Utrecht, Deventer 1988.

Boom, W.H. van. Waarheen leidt de weg ... van werknemersschade? *AV&S* 2003, p. 33-40.

Boom, W.H. van. Oublié d'assurer, obligé de compenser, in: *Van draden en daden, Wansink-bundel*, Deventer 2006, p. 61 e.v.

Collinson, D. L. 'Surviving the Rigs', Safety and Surveillance on North Sea Oil Installations. *Organization Studies* 1999, 20(4), 579-600.

Fischer, P. Waarom verhalen werknemers na een bedrijfsongeval de geleden schade niet op hun werkgever? *Recht der werkelijkheid* 1993, 14(1), 25-51.

Gray, G. C. The Regulation of Corporate Violations: Punishment, Compliance, and the Blurring of Responsibility, *British Journal of Criminology* 2006, 46, 875-892.

Hartlief, T. Werkgeversaansprakelijkheid ex art. 7:658. Een nieuwe wind in de Kazernestraat, *WPNR* 2003-6559, p. 933-934.

Hartlief, T. Vonk/Van der Hoeven, het einde van art. 7:658 BW en een terugkeer naar de Ongevallenwet, *AV&S* 2003, p. 3 e.v.

Kolder, A. Werkgeversaansprakelijkheid: de Hoge Raad weer op koers? *AV & S* 2007, p. 171 e.v.

Lindenbergh, S.D. *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer 2000.

Mascini, P. *Risico's in bedrijf, omgaan met gezondheidsrisico's op de werkvloer*, Rotterdam: Optima 1999.

Nieuwstadt, T. van. Werkgeversaansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW én 7:611 BW: twee keer schieten altijd raak? *AR* 2005/11, p. 3-8.

Schwitters, R.J.S. *De risico's van arbeid*, diss. Utrecht, Groningen 1990.

Veen, R. van der. De WAO. Nederlands chronische ziekte? In M. Arentsen & W. Trommel (Eds.), *Moderniteit en overheidsbeleid. Hardnekkige beleidsproblemen en hun oorzaken*. Bussum: Coutinho 2005.