

Bedrijfsveiligheid en -gezondheid in Italië

# Geschiedenis van en kritiek op het regelgevend kader

Drs. ing. F. Tjisse Klasen

**Summary**

As in all industrialised countries regulation of labour conditions through legislation has emerged increasingly in Italy since the late 19th century. In general, however, these laws are unable to protect workers properly against, and to prevent them adequately from harmful working conditions. With the exception of the Workers' Statute of 1970, which in itself is a reflection of the strong labour movement at that time, also the provision of laws to regulate worker participation in this field is limited.

Moreover it seems that collective bargaining fails to close the gaps created by legislation, which above all is due to the diminishing importance of plant-level bargaining since the mid seventies. Finally since around 1975 the unions prefer to become involved with the central public institutions and this is at the expense of their power on enterprise-level.

For these reasons little has been achieved in the field of working conditions since the mid seventies.

**Inleiding**

Sinds eind vorige eeuw zijn de omstandigheden waaronder mensen werken een belangrijk onderwerp van sociale zorg. Zoals in alle geïndustrialiseerde landen is dat ook het geval in Italië.

In dit artikel wil ik de ontwikkeling beschrijven en bekritisieren van de regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden in Italië. Voor deze gelegenheid versta ik onder arbeidsomstandigheden vooral bedrijfsveiligheid en -gezondheid. Ik onderscheid twee vormen van regelgeving, namelijk wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten. Ik zal de ontwikkeling van de Italiaanse wetgeving sinds het einde van de 19e eeuw, die zich bezighoudt met arbeidsomstandigheden, kort omschrijven. Wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten beperk ik me tot de meer recente ontwikkelingen.

Alle regelingen zullen zoveel mogelijk worden beoordeeld op hun bijdrage aan de bescherming tegen schadelijke omstandigheden, op hun vermogen arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen en op hun bijdrage aan de participatie van werknemers en hun organisaties om de werkomstandigheden te verbeteren.

**De vooroorlogse ontwikkeling van arbowedgeving**

Het Burgerlijk Wetboek van 1865 bevat de eerste voorschriften betreffende de relatie tussen werkgever en werknemer. Hierin is ook opgenomen dat de werkgever verplicht is voor een gezonde werkomgeving te zorgen. Het zijn echter bepalingen zonder veel zeggingskracht.

Onder andere als gevolg van de groeiende invloed van de vakbeweging, worden er rond de eeuwwisseling een aantal nieuwe wetten ingevoerd. Al deze wetten regelen de verplichting werknemers te verzekeren tegen bedrijfsongevallen. Deze vorm van wetgeving verplicht dus niet tot het voorkomen van schadelijke werkomstandigheden, het gaat alleen om schadeloosstelling nadat het onheil heeft plaatsgevonden.

De in 1927 van kracht geworden wet op de arbeidshygiëne, vormt volgens Giovanni Mammone de eerste kern van 'diritto prevenzionistico' (preventieve wetgeving). In 1930 worden vervolgens twee artikelen van het Wetboek van Strafrecht ingevoerd (art. 437 en 451). Het belang van deze artikelen ligt vooral in het feit dat overtredingen van de bestaande regelgeving nu tot redelijk zware straffen kunnen leiden (in het geval van art. 437 tot gevangenisstraffen tussen 6 maanden en 5 jaar).

Ondanks deze laatste ontwikkelingen moet men in het algemeen concluderen dat de wetgeving tot 1942 niet die taken volbrengt die zij zou moeten vervullen. Zij zorgt niet voor een

behoorlijke preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, noch legt zij expliciete en eenduidige verantwoordelijkheid op de werkgever om de werknemer te beschermen tegen schadelijke arbeidsomstandigheden.

### **Art. 2087 van het Burgerlijk Wetboek van 1942 en de Grondwet**

Met art. 2087, getiteld 'bescherming van arbeidsomstandigheden', wordt er voor het eerst een autonome verplichting op de werkgever gelegd om de fysieke integriteit en morele persoonlijkheid van de werknemers te beschermen. Ook is de verplichting tot preventie nu in wetgeving vastgelegd.

De komst van de 'constituizione repubblicana' (republikeinse Grondwet) in 1948 vormt een uitbreiding van art. 2087. De Grondwet erkent het recht van ieder op fysieke integriteit en bescherming van de persoonlijkheid. Door middel van verschillende artikelen worden deze rechten uitgewerkt. Naast meer algemene arbeidsbeschermende bepalingen wordt in art. 41 bijvoorbeeld gesteld dat het recht op goede arbeidsomstandigheden prioriteit heeft boven de vrijheid van ondernemerschap. Respect voor menselijke veiligheid, vrijheid en waardigheid zou dus, volgens dit artikel, de vrijheid van ondernemerschap kunnen beperken. Een andere belangrijke bepaling geeft art. 32. Hierin wordt gezondheid niet alleen als een individueel recht maar ook als een collectief belang erkend. Met dit artikel wordt gezondheidsbescherming een publiek belang en wordt het verplaatst naar het niveau van de Staat en de sociale partners.

Net als de decreten die in 1955 en 1956 van kracht worden, ondervinden art. 2087 en de Grondwet veel kritiek. Veel auteurs (o.a. Mammone en Castelli) wijzen op de vaagheid van de bepalingen. Bovendien geven zij aan dat arbeidsrisico's steeds vanuit een statische invalshoek worden bekeken, zonder de gevolgen van de organisatie van het werk (werktijden, pauzes, ritmes, vermoeidheidsverschijnselen) daarbij te betrekken. Ook verleent de arbeidswetgeving tot eind jaren zestig geen rechten aan werknemers om te participeren in veiligheids- en gezondheidskwesties op bedrijfsniveau. Ten slotte wordt het functioneren van de instantie die is belast met de controle op de naleving van de wetten, de Arbeidsinspectie, beschreven als 'gebrekkelig' (Gevers) en 'compleet onvoldoende' (Alf e.a.).

### **Het Arbeidersstatuut van 1970**

Aan het eind van de jaren zestig krijgen de vakbonden, naast lonen als het traditionele aandachtspunt, ook belangstelling voor bedrijfsveiligheid en -gezondheid. De verandering in opvatting kan door middel van drie ontwikkelingen worden samengevat. Ten eerste wordt 'monetizzazione' (afkopen) van arbeidsrisico's niet langer geaccepteerd. Dat wil zeggen dat werknemers schadelijke werkzaamheden niet langer (zouden mogen ... FTK) aanvaarden, ondanks de betere betaling van dat soort werk. Naast de traditionele risico's als lawaai, stof en rook worden ook nieuwe factoren in ogenschouw genomen, zoals arbeidsritmes, monotonie, comfort en bewegingsvrijheid. Bovendien worden schadelijke factoren in hun samenhang en interactie bekeken, in plaats van slechts als afzonderlijke bedrijfsrisico's. Ten derde vindt er een herwaardering plaats van de zogenaamde 'scienza operaia' (letterlijk: arbeiderswetenschap). Dit betekent dat de arbeidsomstandigheden worden waargenomen en beoordeeld door de werknemers zelf en dat dit niet wordt overgelaten aan technische of medische experts. In deze zin spreekt men ook van de 'gruppo omogeneo', een groep arbeiders die aan dezelfde (schadelijke) arbeidsomstandigheden is blootgesteld.

Deze drie ontwikkelingen zijn nauw verbonden met een ongekende groei van de arbeidersbeweging aan het eind van de jaren zestig en dit alles vindt zijn wettelijke vertaling in art. 9 van Wet 300 van 20 mei 1970. Voor het eerst brengt deze wet, beter bekend als het Arbeidersstatuut, een fundamentele verandering teweeg in de eenzijdige vaststelling van de arbeidsomstandigheden door de werkgever. Participatiemogelijkheden van werknemers en hun vertegenwoordigers zijn nu wettelijk geregeld. Het doel van de wet is niet alleen de vrijheid en waardigheid van de werknemers te beschermen, maar ook de vrijheid van vakvereniging te waarborgen en vakbondsactiviteiten op bedrijfsniveau mogelijk te maken. Dit wordt uitgewerkt in art. 19, waarin wordt gesproken over 'rappresentanze sindacali aziendali' (vakbondsvertegenwoordigers op bedrijfsniveau). Art. 9 geeft aan werknemers het recht via deze vertegenwoordigers de toepassing te controleren van bepalingen ter voorkoming van bedrijfsongevallen en beroepsziekten en alle maatregelen te onderzoeken, uit te werken en toe te passen ter bescherming van hun gezondheid en fysieke integriteit.

Dit alles in tegenstelling tot de Nederlandse situatie, waar een syndicalistische vakbondstraditie vrijwel ontbreekt en waar de vakbonden wat betreft arbozaken op bedrijfsniveau zo goed als buitenspel staan.

Het Arbeidersstatuut is een belangrijke legale basis voor de preventie van schadelijke arbeidsomstandigheden. Niet langer is het noodzakelijk de zorg voor goede werkomstandigheden te delegeren aan experts die zijn verbonden met de belangen van de werkgever, hoewel deze deskundigen altijd kunnen worden geraadpleegd. De werknemers zijn vrij in het kiezen van hun vertegenwoordiging, die meestal bestaat uit wettelijk beschermde vakbondsfunctionarissen.

### **De Wet op de hervorming van de gezondheidszorg van 1978**

Het doel van Wet 833 uit 1978 is een radicale decentralisatie van de Italiaanse gezondheidszorg. Daarnaast wordt met deze wet de zorg voor arbeidsomstandigheden opgenomen als onderdeel van de algemene gezondheidszorg. Met andere woorden: het voorkomen van schadelijke condities, leefomstandigheden zowel als werkomstandigheden, wordt een taak van de regio's en gemeentes. Daartoe worden 'Unita Sanitarie Locali' (USL) (lokale volksgezondheidsdiensten) opgezet.

Naast algemene preventienormen geeft art. 20 van de bedoelde wet nog een belangrijke bepaling. Hierin is vastgelegd dat in situaties waarin geen specifieke voorschriften kunnen worden toegepast, deze moeten worden beoordeeld en maatregelen behoren te worden genomen op basis van overleg met de vakbondsvertegenwoordiger en de werkgever. Volgens sommige auteurs betekent deze formulering een verzwakking van de mogelijkheden zoals die worden beschreven in art. 9 van het Werknemersstatuut. Anderen beweren dat de formulering van de hervormingswet, waarin de nadruk meer ligt op overleg dan op het verschaffen van machtsmiddelen aan de werknemers, beter past bij de moderne fase van de Italiaanse arbeidsverhoudingen. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de zorg voor goede arbeidsomstandigheden wordt met Wet 833 verlegd van het Ministerie van Arbeid naar het Ministerie van Volksgezondheid. De taken die vroeger (inadequaat) werden uitgeoefend door de Arbeidsinspectie worden daarbij overgebracht naar de lokale volksgezondheidsdiensten.

Deze transfer verloopt echter bijzonder traag en met veel problemen. Zo werd de ingangsdatum reeds twee ►

maal uitgesteld en vond deze uiteindelijk pas in 1983 plaats, wat vooral te wijten is aan het gebrek aan mobiliteit van het personeel van de inspectie. Bovendien stelde het Ministerie van Arbeid in 1987 voor om de taken die van oudsher werden vervuld door de Arbeidsinspectie weer terug te krijgen. Het is duidelijk dat na 10 jaar hervormingswet er nog steeds een strijd gaande is tussen de twee betrokken ministeries om de verantwoordelijkheid op het gebied van arbeidsomstandigheden. En blijkbaar is er geen centrale autoriteit die het algemene belang kan doordrukken en het beleid van beide ministeries kan coördineren. De kritiek op de hervormingswet was en is overweldigend. Het is onmogelijk alle commentaren in detail weer te geven.

In bijna alle kritieken wordt de beschuldigende vinger uitgestoken naar de Staat. Vooral de vakbondsmensen schuiven de vertraagde, incomplete en gebrekkige werking van de wet in de schoenen van de Staat. Zo stelt Antonio Delussu, gastspreker van de CGIL (de vakcentrale die nauwe banden onderhoudt met de Italiaanse Communistische Partij) op een nationale conferentie over arbeidsomstandigheden, dat het gebrek aan een coherente visie van de overheid de basis vormt van alle problemen. Natuurlijk klaagt hij ook die werkgevers aan die menen dat een efficiënte produktie en een gepaste zorg voor arbeidsomstandigheden niet samengaan. Maar Delussu steekt ook de hand in eigen boezem door toe te geven dat het *niet* eerlijk zou zijn om te zeggen dat de aandacht die vakbonden de laatste jaren aan arbozaken hebben besteed, groot is geweest. Hij verwijst daarmee naar de ommezwaaai die in het midden van de jaren zeventig door de Italiaanse vakbonden werd gemaakt. Om het hoofd te kunnen bieden aan de groeiende economische crisis richtte de aandacht van de vakbonden zich meer op macro-economische en vooral politieke ontwikkelingen dan op de werkomstandigheden in de bedrijven. Andere partijen die verantwoordelijk worden gesteld voor het disfunctioneren van Wet 833 zijn de rechterlijke macht die met grote gebreken en vertragingen werkt, en doctoren. Deze laatste groep wordt verweten dat zij vaak geen rapport opmaken ten behoeve van de rechterlijke macht wanneer zij hulp verlenen bij een bedrijfsongeval, hoewel ze dit wel verplicht zijn. Hoe pakt de wet op de hervorming van de Italiaanse gezondheidszorg nou in de praktijk uit?

Valentina Castelli onderzocht de effecten van de invoering van de hervormingswet in een specifiek gebied, namelijk lokale gezondheidsdienst 36 (USL 36), het vaste land dat de stad Venetië omringt. Zij concludeert dat de betreffende gezondheidsdienst zowel numeriek (wat betreft aantal personeelsleden) als kwalitatief tot één der beste in de regio Venetië behoort. Andere auteurs wijzen op het feit dat de situatie in Zuid-Italië wat betreft de hervorming van de gezondheidszorg zeer triest is. Daar functioneren de lokale gezondheidsdiensten nauwelijks of ze bestaan niet eens. USL 36 is dus het neusje van de zalm (Venetië ligt in Noordoost-Italië). Niettemin heeft deze lokale gezondheidsdienst met veel problemen te kampen. De belangrijkste zijn:

- het personeelsbestand heeft niet de toegezegde omvang; er waren 280 mensen beloofd voor de dienst die zich bezighoudt met werkomstandigheden, maar er werken minder dan 160 ambtenaren bij deze dienst;
- het tekort aan inspecterend personeel en hun gebrekkige juridische bevoegdheden;
- de onduidelijke omschrijving van de bevoegdheden van controlerende ambtenaren zonder opsporingsbevoegdheid;
- de samenloop van controlerende taken enerzijds en preventieve en begeleidende activiteiten anderzijds. Verder geeft Castelli aan dat slechts 1,5% van de geldmiddelen en 2% van het personeelsbestand van de regionale gezondheidsdienst van Venetië ten goede komt aan algemene hygiëne en de preventie van schadelijke arbeidsomstandigheden.

Al met al moet ik concluderen dat de Wet op de hervorming van de gezondheidszorg onvoldoende functioneert.

Hoewel er zich in Noord-Italië enkele positieve ontwikkelingen voordoen, ziet het er in het zuiden slecht uit. Bovendien lijkt bedrijfsveiligheid en -gezondheid niet die aandacht te krijgen binnen de lokale en regionale gezondheidsdiensten die het verdient. Tenslotte zijn er auteurs die van mening zijn dat de hervormingswet de kracht van art. 9 van het Arbeidersstatuut aantast. En wel door de grotere nadruk op overleg in plaats van op het toezichthoudende en toetsende vermogen van de werknemers en hun vertegenwoordigers.

#### **Italiaanse toestanden**

Ik besluit het overzicht van de Italiaanse wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden door enkele Italiaanse bijzonderheden aan te

snijden.

Ik wees al op de achtergebleven gebieden in Zuid-Italië waar de gezondheidsreform weinig voorstelt. In feite bestaan er in heel Italië wat dit betreft grote interregionale verschillen.

Verder moet men zich realiseren dat het grootste deel van de Italiaanse werknemers in kleine tot zeer kleine bedrijfjes werkt. Het is duidelijk dat in deze ondernemingen de vakbonden niet of nauwelijks een stem hebben. Hierdoor valt niet te verwachten dat art. 9 van het Arbeidersstatuut (dat zijn kracht ontleent aan de mogelijkheid vakbondsvertegenwoordigers te mobiliseren) een betekenisvolle rol krijgt. Volgens Fausto Vigevani, secretaris van de CGIL, zijn de arbeidsomstandigheden in kleine bedrijven in het algemeen dan ook onacceptabel.

Het fenomeen zwart werken is in Italië niet onbekend. Schattingen lopen uiteen van een zesde tot een vijfde van het nationale produkt dat wordt opgebracht door werknemers zonder een legaal arbeidscontract. Het is duidelijk dat de arbeidsomstandigheden van deze werknemers veel te wensen overlaat. Een feit dat vorig jaar weer eens op een dramatische manier aan het licht kwam. Op 13 maart 1987 kwamen 13 arbeiders om als gevolg van een bedrijfsongeval in het ruim van een schip dat voor reparatie lag afgemeerd in de haven van Ravenna. Later werd duidelijk dat 8 van de 13 omgekomen arbeiders zonder arbeidscontract werkten. Ik denk duidelijk gemaakt te hebben dat de Italiaanse wetgeving niet in staat is de werknemers op een adequate wijze te beschermen tegen schadelijke arbeidsomstandigheden. Ook de wettelijke regelingen die voorzien in participatie van werknemers op het gebied van werkomstandigheden zijn beperkt. Volgens Gevers is de wetgeving op dit terrein nergens in de Europese Gemeenschap zo beperkt als in Italië.

#### **Collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsomstandigheden**

In de jaren vijftig vonden er uitsluitend onderhandelingen op centraal niveau plaats, dat wil zeggen onderhandelingen tussen de grote vakbondsfederaties en de werkgeverscentrales. Het onderwerp arbeidsomstandigheden krijgt in deze periode nog weinig aandacht. Het leidende principe is nog steeds het afkopen van schadelijke omstandigheden (monetizzazione).

In de jaren zestig verandert er veel. Ten eerste ontwikkelt zich het onderhandelen op ondernemingsniveau,

dankzij de initiatieven van ondernemingsraden en de economische groei. Daarnaast veranderen ook de doeleinden van de werknemers. Zij maken zich nu niet alleen druk om hun lonen, maar ook om medezeggenschap over hun arbeidsomstandigheden, werkintensiteit, arbeidsritmes etc. Na 1969 verwerpen zij het afkopen van slechte werkomstandigheden en als vervolg daarop eisen ze afschaffing van onveilige en ongezonde situaties en verlangen zij het recht dit proces te bewaken.

Het is de ontwikkeling van het decentrale niveau dat zo kenmerkend is voor het verloop van de Italiaanse arbeidsverhoudingen eind jaren zestig en begin jaren zeventig. Op dit niveau worden ook afspraken over de arbeidsomstandigheden gemaakt. Afspraken die later vaak overgenomen worden in nationale bedrijfstak-CAO's.

In alle grote bedrijven, zoals FIAT, Olivetti en Zanussi, worden begin jaren zeventig akkoorden afgesloten, kwalificatiestructuren en overlegvormen betreffende de werkomstandigheden. Het is duidelijk dat in een deel van het Italiaanse bedrijfsleven de CAO-regelingen tot een sterke verbetering van de arbeidsomstandigheden leiden. Vooral in de (zeer) grote bedrijven in Noord-Italië, waar de arbeidersbeweging zich sterk ontwikkelt, worden gunstige akkoorden afgesloten. Zo worden, eerst op decentraal niveau, later landelijk, algemene en persoonlijke documenten geïntroduceerd (respectievelijk 'registri' en 'libretti') waarin de resultaten van onderzoeken naar schadelijke omstandigheden staan geregistreerd. Ook wordt het recht van toegang van door de werknemers ingeroepen experts in de overeenkomsten vastgelegd.

Luciano Pero heeft de literatuur over werknemersparticipatie op het gebied van arbeidsomstandigheden geanalyseerd. Hij concludeert dat tussen 1969 en 1975 deze participatie vrijwel uitsluitend tot stand is gekomen door middel van collectieve onderhandelingen.

In de afgesloten overeenkomsten worden de wettelijke bepalingen uitgewerkt. Het inschakelen van de vakbondsvertegenwoordiger, zoals dat wordt beschreven in art. 19 van het Arbeidersstatuut, wordt bijvoorbeeld in deze overeenkomsten geconcretiseerd. Ook komt het voor dat in de verbintenissen de komst van een Arbocommissie wordt geregeld.

We kunnen concluderen dat in de eerste helft van de jaren zeventig de

collectieve arbeidsovereenkomsten voor een flinke verbetering hebben gezorgd van de regelgeving op het gebied van de werkomstandigheden.

### **Veranderende arbeidsverhoudingen**

In de tweede helft van de zeventiger jaren verandert het patroon van de Italiaanse arbeidsverhoudingen ingrijpend, wat ongetwijfeld te maken heeft met de groeiende economische crisis. Zoals al eerder gezegd, richt de aandacht van de vakbeweging zich meer en meer op de economische politiek van de overheid. Onderwerpen als inflatie, arbeidskosten en bovenal werkgelegenheid trekken de aandacht. Daarentegen krijgt de zorg voor arbeidsomstandigheden steeds minder belangstelling. In het algemeen bestaat er overeenstemming over de primaire noodzaak mensen aan een baan te helpen en vervolgens pas over de werkomstandigheden te praten.

Het is een typische eigenschap van de Italiaanse arbeidsverhoudingen dat in tijden van crisis centrale onderhandelingen de overhand krijgen. En dit betekent een afnemende invloed van het onderhandelingsniveau dat in de eerste helft van de jaren zeventig zo succesvol was gebleken om de arbeidsomstandighedenregelgeving te verbeteren. Volgens Gino Giugni gaan de twee ontwikkelingen hand in hand: "There was, in particular, a gradual decline of plant-level bargaining as a result of the recession, the trend towards centralisation, and the predominance of wages and employment questions over the quality of working life (environment, organisation, etc.)" (Giugni, 1987).

Deze ontwikkelingen plus het feit dat de vakbonden zich meer en meer concentreren op economische ontwikkelingen en de structuur van de staat in plaats van op de werkomstandigheden in de bedrijven doen het ergste vermoeden. Daarbij komt dat de Italiaanse vakbeweging zich als geheel in een crisis bevindt. De condities om de regelgeving van arbeidsomstandigheden door middel van collectieve onderhandelingen te verbeteren, lijken sinds het midden van de jaren zeventig dan ook niet meer aanwezig.

### **Wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten**

Hoewel ik wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten als aparte items heb opgevoerd, moet ik benadrukken dat deze onderling nauw met elkaar zijn verbonden. In vele collectieve arbeidsovereenkomsten wordt gerefereerd aan specifieke wetsar-

tikelen. En in theorie zijn CAO's inderdaad uitwerkingen en toepassingen van wetten, waarbij de wet het minimale niveau van de afspraken aangeeft. Vele jaren was althans de volgende regel van toepassing: 'van de wettelijke voorschriften mag in de CAO niet worden afgeweken, behalve wanneer het een verbetering voor de werknemers met zich meebrengt'. In 1977 echter keurde het parlement enkele wetten goed waardoor het mogelijk werd om collectieve overeenkomsten af te sluiten onder het beschermingsniveau van de wet. Twee karakteristieken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen worden hiermee geïllustreerd. Op de eerste plaats dat wetgeving in Italië veel minder belangrijk is dan collectieve overeenkomsten en op de tweede plaats dat in principe alles 'onderhandelbaar' is. En bij dit laatste, en dit geldt voor zowel (organisaties van) werkgevers en werknemers, voelt men zich niet gebonden aan wettelijke regelingen.

In 1983 onderzochten de drie grote Italiaanse vakcentrales CGIL/CISL/UIL enkele nationale bedrijfstak-CAO's (metaal, chemie, hout, textiel en grafische industrie). De afgesloten contracten werden met elkaar vergeleken en bovendien werd beoordeeld in hoeverre de overeenkomsten een adequate invulling gaven van de bestaande wetgeving (met name het Arbeidersstatuut).

De conclusies waren in het algemeen negatief. De collectieve overeenkomsten bleken beslist geen garanties te bieden voor een afdoende zorg voor de omstandigheden waaronder werknemers dienen te werken.

### **Balans**

Kijken we terug dan kunnen we de volgende balans opmaken. De bestaande wetgeving is onvoldoende en vaag en in het algemeen schieten collectieve overeenkomsten tekort in het opvullen van de gaten die door wetgeving worden gecreëerd. Het is geen uitzondering dat CAO's falen in het op een passende wijze uitwerken van wettelijke bepalingen. Langzamerhand dringt het tot de vakbeweging door dat ze in het verleden te weinig aandacht hebben besteed aan arbeidsomstandigheden. Er lijkt zich nu een lichte kentering voor te doen in het beleid van de bonden. Zo stelt een notitie van de FIOM-CGIL (de metaalbond aangesloten bij de CGIL) dat deze bond er voor heeft gekozen de inspanningen op het gebied van arbeidsomstandigheden 'met grote toewijding' te hervatten. De genoemde notitie vormde het officiële document van het 19e ►

ationale congres van de FIOM-CGIL in Verona (juni 1988).

Ik denk echter dat er meer nodig is dan het uiten van mooie woorden en dat er iets fundamenteleers moet worden gedaan. En dat is het opnieuw ontwikkelen van de positie van werknemers op bedrijfsniveau. Daarmee samenhangend zou aan het collectief onderhandelen op bedrijfsniveau opnieuw de prioriteit moeten worden gegeven. Want alleen op dit niveau lijkt het mogelijk betekenisvolle resultaten te boeken, dat heeft de geschiedenis wel bewezen.

#### Literatuur

- Alf, S., B. Penth en H. Tralst; 'Italien: Arbeitsorganisation und Gewerkschaftsstrategie', in: Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten, ein internationaler Vergleich, WZB, Berlin, 1983.
- ASAP notizie, Roma, novembre-dicembre, 23/24, 1987.
- Castelli, V.; 'Tutela della salute negli ambienti di lavoro: attuazione della riforma sanitaria nel territorio della USL 36 - terraferma veneziana', Tesi di laurea, 1987.
- CGIL/CISL/UIL; 'Contratti e salute', Milano, 1983.
- Delussu, A.; 'Le istituzioni e le normative di prevenzione nei luoghi di lavoro: verifica e proposte della CGIL', paper t.b.v. het nationale congres 'Gezondheid en Veiligheid', Roma, 1987.
- Edwards, R., P. Garonna en F. Tödtling; 'Unions in crisis and beyond', 1986.
- FIOM-CGIL; 'Meta', supplemento al no. 2-3, febbraio-marzo, 1988.
- Gevers, J.; 'Zeggenschap van werknemers inzake gezondheid en veiligheid in bedrijven, de rechtsontwikkeling in de lidstaten van de Europese gemeenschap', Deventer, 1982.
- Gevers, J.; 'Worker participation in health and safety in the EEC: The role of representative institutions', in: International Labour Review, Vol. 122, No. 4, July-August 1983.
- Giugni, G.; 'Recent trends in collective bargaining in Italy', in: Collective bargaining in industrialised market economies: a reappraisal, International Labour Office, Geneva, 1987.
- Guariniello, R.; 'Le buone leggi e chi non le applica', in: Incontri 2000, Bologna, No. 6, giugno 1987.
- Mammone, G.; 'Il diritto alla salute negli ambienti di lavoro: storia ed evoluzione del quadro legislativo', in: Il diritto del lavoro, Roma, Vol. LIX, 1985.
- Pero, L.; 'Bibliography on the influence of worker participation in the improvement of working conditions in Italy', Milaan, december 1983, in: Worker participation and the improvement of working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pizzanato, A.; alla manifestazione unitaria dell' 11 aprile 1987 in: La lezione di Ravenna, Roma, 1987.