



Europese vergelijking GVW verplichtingen

Onderzoek naar de
implementatie en doorvoering
van de artikelen 6, 7 en 9 van
de Kaderrichtlijn 89/391 in 10
Europese landen -
Vergelijking met Nederland

Opdrachtgever:

Ministerie SZW
Directie Gezond en veilig
werken

Uitgevoerd door:

Prevent

- Prof. Ir. Jan Van Peteghem
- Veronique De Broeck

Europese vergelijking GVW verplichtingen

Onderzoek naar de implementatie en doorvoering van de artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn 89/391 in 10 Europese landen - Vergelijking met Nederland

Opdrachtgever:

Ministerie SZW
Directie Gezond en veilig werken

Uitgevoerd door:

Prevent
- Prof. Ir. Jan Van Peteghem
- Veronique De Broeck

Coverpagina: ALIBI Creative Mix



Inhoud

Samenvatting.....	4
Gebruikte afkortingen en terminologie	13
1. Onderzoekopzet en operationalisering	15
2. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: omzetting.....	19
3. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: de praktijk.....	23
4. De situatie in Nederland	31
5. De situatie in België	42
6. De situatie in Duitsland	53
7. De situatie in Denemarken.....	63
8. De situatie in Estland.....	72
9. De situatie in Frankrijk.....	81
10. De situatie in Italië	90
11. De situatie in Oostenrijk	97
12. De situatie in Spanje	106
13. De situatie in het Verenigd Koninkrijk	116
14. De situatie in Zweden	126
15. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: beschouwingen.....	135
16. Onderzoeksvragen.....	142
17. Bijlagen.....	162
18. Bibliografie.....	205

Samenvatting

Het Ministerie van Sociale Zaken, directie Gezond en Veilig Werken (MinSZW) heeft opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar de implementatie in de Lidstaten van enkele EU plichten uit de Kaderrichtlijn 89/391 met betrekking tot de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Opzet en probleemstelling

De Kaderrichtlijn 89/391 bevat een aantal 'systeemverplichtingen' die in de nationale regelgeving van Lidstaten zijn geïmplementeerd. Doorgaans worden door de Lidstaten (en soms ook in Europees verband) additionele instrumenten ingezet om de naleving op de werkvloer te bevorderen. Voor drie EU-verplichtingen wilde MinSZW een beeld krijgen hoe de implementatie en doorvoering bij andere Lidstaten plaatsvindt.

Deze verplichtingen betreffen:

- a) de melding/registratie van arbeidsongevallen aan de (aangewezen) autoriteiten en de wijze waarop de inspectie/autoriteiten daarmee omgaat (89/391, artikel 9);
- b) het door de werkgever opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en de wijze waarop de uitvoering ervan in de praktijk wordt bevorderd (89/391, artikel 6);
- c) de deskundige medewerker (preventiemedewerker in Nederland) waar iedere werkgever over dient te beschikken (89/391, artikel 7), en de wijze waarop de naleving daarvan wordt bevorderd.

Het vergelijkend onderzoek gaat de implementatie in de Lidstaten van bovenstaande EU plichten na met de bedoeling alternatieven te beoordelen voor de Nederlandse implementatie en uitvoering van EU-voorschriften terzake. Het onderzoek is uitgevoerd in 10 landen in vergelijking met Nederland: België, Duitsland, Denemarken, Estland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Algemene beschouwingen

De behandeling van de artikelen 6, 7 en 9 uit de Kaderrichtlijn verschilt aanmerkelijk tussen de verschillende Lidstaten van de EU. Dit heeft te maken met de nationale contexten, maar ook met de uitbouw van sectorale beroepsinstanties, de impact van de werknemersorganisaties op het beleid, de uitbouw van verzekeringsinstanties (zowel deze die aangestuurd worden door de overheid via het sociale-zekerheidsstelsel als privaatrechtelijke ondernemingen) en het optreden van de sociale-inspectiediensten.

De sociale-zekerheidsregelingen hebben een belangrijke invloed op de bestudeerde onderdelen van de Kaderrichtlijn. Zij kunnen, op basis van hun financieringsbronnen, in het algemeen in twee hoofdtypen worden ingedeeld: het Bismarckiaans model en

het Beveridge-model. Terwijl het Beveridge-model fiscaal wordt gefinancierd uit de algemene middelen van de staat (Noord-Europa, Nederland), wordt het Bismarckiaanse model gefinancierd door sociale verzekeringen, met name de bijdragen van werkgevers en werknemers.

Ook inzake de behandeling van arbeidsongevallen en beroepsziekten leiden Bismarck en Beveridge tot uiteenlopende vergoedingsstelsels. Landen die vallen onder de Bismarck-regeling beschikken bijna allemaal over een uitgewerkt stelsel ter vergoeding van beroepsziekten. Sommige landen zoals Frankrijk, Italië en Duitsland hebben één structuur uitgewerkt die de slachtoffers van zowel beroepsziekten en arbeidsongevallen op een gelijke wijze vergoedt; andere landen zoals België en Denemarken kiezen voor aparte systemen ter behandeling van arbeidsongevallen enerzijds en beroepsziekten anderzijds.

Landen die onder het Beveridge-stelsel vallen hebben in de meeste gevallen géén specifiek en verplicht verzekeringsstelsel voor beroepsziekten, in Nederland geldt dit ook niet voor arbeidsongevallen. Werknemers die afwezig zijn om redenen die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden vallen terug op de reguliere ziekteverzekering.

De RI&E (art.6)

De neerslag van de Europese vereisten voor RI&E in de wetgeving van de onderzochte landen

Alle lidstaten hebben de wettelijke bepaling van de risicoanalyse in hun nationale regelgeving opgenomen. Overheden van een aantal landen in Europa hebben een aantal voorzieningen getroffen voor het MKB om hen een duwtje in de rug te geven bij de RI&E. Deze hebben betrekking op uitzonderingsmaatregelen, over financiële prikkels naar begeleiding van het MKB.

**Uitzonderingen in wetgeving*

De overheden in UK en Zweden kennen uitzonderingen toe voor het kleinbedrijf voor het schriftelijk documenteren van de RI&E. Voor UK geldt geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen met minder dan 5 werknemers. Zweden kent geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen tot 10 werknemers.

Nederland heeft ervoor geopteerd om de RI&E-verplichting onverminderd op te leggen aan alle werkgevers met minstens één werknemer.

**Vereenvoudigde of standaard RI&E*

Italië en Spanje kennen een vereenvoudiging toe aan de RI&E voor de kleine ondernemingen tot 50 werknemers en beperkte risico's. In Spanje wordt gewerkt met

een vereenvoudigde documentatie waarbij 1 geïntegreerd document wordt gebruikt¹. In Italië biedt INAIL² een gestandaardiseerde en vereenvoudigde template aan.

**Financiële prikkels*

De arbeidsinspectie in Estland biedt de mogelijkheid voor de ondernemingen tot 50 werknemers om gratis expertise en advies in te winnen van adviseurs van de overheid. In Zweden krijgen ondernemingen met minder dan 50 werknemers gratis advies en ondersteuning van een regionale veiligheidsadviseur. Het schema kent 50% financiering door de vakbonden en 50% door de overheid.

In Duitsland kunnen ondernemingen tot 10 werknemers kosteloos beroep doen op een netwerk van regionale competentiecentra van de verzekeringsinstellingen (Berufsgenossenschaften). Oostenrijk biedt met het AUVAsicher programma aan ondernemingen tot 50 werknemers kosteloos advies van bedrijfsartsen en veiligheidsdeskundigen.

Ook Nederland kent een systeem van financiële prikkels. Ondernemingen die < 40 uur/week personeel in dienst hebben, of die tot 25 werknemers tewerkstellen en die voor het opstellen van de RI&E gebruik maken van een door het Steunpunt-RI&E erkend RI&E-instrument hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige. Andere landen kennen geen systeem van toetsing van de RI&E.

**Ondersteuning van de ondernemingen bij het naleven van de RI&E verplichting*

Als belangrijkste ondersteuningsmaatregelen zien we de publicatie van handleidingen, richtsnoeren en checklijsten, de interactieve online tools en het advies en de begeleiding door externe deskundigen.

De overheden in de Europese lidstaten ondersteunen de ondernemingen door te informeren en te sensibiliseren inzake de RI&E. Zij stellen handleidingen en richtsnoeren op die de ondernemingen, en specifiek het MKB helpen bij het opstellen en uitvoeren van de risicoanalyse als basis voor een preventiebeleid. Om aan de vraag naar branchespecifieke gidsen te voldoen, hebben de meeste overheden zelf in samenwerking met de brancheorganisaties checklijsten ter beschikking gesteld - in gedrukte of elektronische vorm.

In Nederland publiceert het Steunpunt RI&E op www.rie.nl tal van gratis RI&E instrumenten, ontwikkeld door de brancheorganisaties. Voor het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak kunnen ondernemingen een beroep op branchespecifieke arbocatalogi, beschikbaar op www.arboportaal.nl. De interactieve online RI&E tool stond model bij de ontwikkeling van de OIRA tool <https://oiraproject.eu> van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid.

¹ Bepaling opgenomen in de wet 31/1995 van 8 november 1995 “betreffende de voorkoming van risico’s op het werk” (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*), Art. 16, 2bis.

² Het “Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro” valt onder de bevoegdheid van het Ministerie van Werkgelegenheid en Volksgezondheid.

Ondernemingen doen steeds vaker een beroep op externe expertise, advies en begeleiding indien de risicoanalyse de eigen kennis overstijgt. Dit advies kan kosteloos (Estland en Zweden tot 50 werknemers) of betalend (Frankrijk, UK, Oostenrijk, Denemarken) zijn. In een aantal landen is de ondernemer verplicht een beroep te doen op extern advies voor de RI&E, kosteloos (Duitsland tot 10 werknemers in geval van alternatief zorgsysteem) of betalend (België, Spanje vanaf 11 werknemers). In Nederland kunnen bedrijven zich laten bijstaan door arbodiensten en kerndeskundigen (betalend).

De deskundige medewerker (art.7)

De neerslag van de Europese vereisten voor de preventiemedewerker in de wetgeving van de onderzochte landen

Interne deskundigheid

De organisatie van de deskundige ondersteuning is zeer verschillend in alle onderzochte landen. In België, Italië, Denemarken (vanaf 10 wkn) en Spanje (vanaf 500 wkn, respectievelijk 250 wkn in hoogrisico bedrijven) zijn de werkgevers verplicht om een interne preventiedienst op te richten. In de andere landen is er een verplichting om deskundige personen aan te duiden die de preventietaken op zich nemen. Een werkgever in Oostenrijk kan zelf beslissen of hij de nodige competenties in het bedrijf aanduidt, of een beroep doet op externe deskundigheid.

In Nederland moet elke onderneming ten minste één deskundige werknemer, de preventiemedewerker, in dienst hebben.

De werkgever van kleinere ondernemingen kan zelf preventietaken opnemen, hij moet al dan niet hiervoor kwalificaties aantonen. In België kan een werkgever tot 20 wkn de taken waarnemen zonder een specifieke opleiding te volgen. Dit is ook in Denemarken het geval tot 10 wkn en in Italië in micro-ondernemingen tot 5 wkn. In Duitsland en Oostenrijk kunnen werkgevers in bedrijven tot 50 wkn de preventietaken opnemen mits zij een opleiding gevolgd hebben en begeleid worden in het kader van het ondernemermodel. Ook in Spanje kan de werkgever tot 10 wkn, resp. 25 wkn (1 vestiging) de taken opnemen mits kwalificaties, in Estland zijn eveneens kwalificaties vereist.

In Nederland kan een werkgever tot 25 werknemers zelf de preventietaken waarnemen mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting.

Interne deskundigheid vs externe deskundigheid

Alle onderzochte landen doen een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet voldoende zijn.

Dit is ook het geval in Nederland, waar de Arbowet bepaalt dat indien de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te

organiseren, de bijstand verleend wordt door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen (Art 13 lid2) of enkel andere deskundige personen (Art 13 lid 3).

In Denemarken en Zweden kan de inspectie de werkgever adviseren of aanmanen een beroep te doen op externe deskundigheid. Deskundigheid heeft in eerste instantie betrekking op de expertise van een veiligheidkundige en een bedrijfsarts. In Frankrijk ligt de nadruk sterk op de rol van de bedrijfsarts als coördinator van de preventietaken (intern en extern).

Organisatie externe deskundigheid

Externe dienstverleners zijn divers in statuut, aantal en samenstelling. Zij zijn vaak georganiseerd als multidisciplinaire arbodienst of gezondheidsdienst (Frankrijk, UK) en ze zijn marktgebonden. In Italië worden externe diensten georganiseerd door private organisaties. In Spanje mogen de Mutuas of verzekeringsinstellingen optreden als externe dienst. De Servicios de prevención mancomunado worden aangeboden door verenigingen van bedrijven die in dezelfde branche, regio, locatie actief zijn. In Zweden kunnen werkgevers gemeenschappelijke externe diensten oprichten of gebruik maken van de bedrijfsgezondheidsdiensten voor medisch toezicht en re-integratie. Ook zelfstandige adviseurs bieden diensten aan.

In Nederland kan een onderneming een overeenkomst aangaan met een externe arbodienst die doorgaans hoofdzakelijk het medische luik voor zijn rekening neemt. Maar hij kan ook een beroep doen op zzp die actief op de markt zijn.

**Accreditatie*

In het Verenigd Koninkrijk zijn de adviseurs die beantwoorden aan bepaalde normen opgenomen in een register onder toezicht van organisaties als het HSE. In Oostenrijk en Denemarken worden de arbodiensten gecertificeerd. Ook in Spanje worden de externe diensten erkend door het Ministerie van arbeid en sociale zaken enerzijds en het Ministerie van Volksgezondheid (gezondheidstoezicht). In Zweden gebeurt de certificatie op vrijwillige basis.

In Nederland moeten de in de Arbwet bedoelde arbodiensten gecertificeerd zijn. De certificatievoorwaarden hebben betrekking op de deskundigheid, organisatie, uitrusting en het functioneren. De Stichting Beheer Certificatieregeling en Arbodiensten houdt registers bij van intern en extern gecertificeerde arbodiensten. Ook voor 4 kerndeskundigen geldt een registratieplicht (bedrijfsarts) en een certificatieplicht (arbeidshygiënist, hogere veiligheidsdeskundigen en arbeids- en organisatiedeskundigen).

Organisatie interne deskundigheid

**Aanstelling*

De aanstelling van de preventiedeskundige in het bedrijf gebeurt in eerste instantie schriftelijk, bij voorbeeld via een aanstellingsdocument, waarin de taken en bij voorkeur ook de tijdsbesteding opgenomen zijn. Dit gebeurt na goedkeuring van het comité (België) of de ondernemingsraad (Duitsland). In Estland wordt de inspectie van de aanstelling op de hoogte gebracht.

In Nederland wordt de keuze voor de deskundige werknemer en diens positionering bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

**Opleiding*

De opleidingsvereisten inzake preventie zijn meestal afhankelijk van de risicograad en het aantal werknemers. De opleiding kan dan ook diverse vormen aannemen gaande van enkele dagen tot 600u (Spanje). Aan de basis beschikken de deskundigen die de preventietaken opnemen in grotere ondernemingen reeds over een diploma van ingenieur, arbeidshygiënist of bedrijfsarts.

In Nederland worden geen verdere eisen gesteld qua vooropleiding of bijscholing van de preventiemedewerker. De deskundigheid van de preventiemedewerker moet aansluiten op de risico's in het bedrijf. Zijn er veel en complexe risico's in het bedrijf aanwezig dan zal de preventiemedewerker over méér deskundigheid moeten beschikken. In de RI&E moet worden aangegeven welke maatregelen het bedrijf heeft genomen met betrekking tot onder meer de deskundigheid en de beschikbare tijd voor de preventiemedewerker.

**Onafhankelijkheid*

De aangestelde preventiedeskundigen bekleden meestal een staffunctie; zij beschikken over middelen en tijd om de taken in onafhankelijkheid uit te voeren. In een aantal gevallen zijn zij beschermd tegen ontslag (België).

Ook in Nederland stelt de werkgever de werknemers in de gelegenheid om de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting.

**Taakverdeling*

De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. In de praktijk doet de werkgever meestal voor de organisatie van het gezondheidstoezicht en re-integratie beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten. De interne deskundigen werken nauw samen met de dienstverleners van wie taken en diensten worden afgenomen.

Dit is ook het geval in Nederland, de taakverdeling is gebaseerd op de aanwezige interne deskundigheid en de RI&E van de onderneming.

Melding en rapportage arbeidsongevallen (art.9)

De neerslag van de Europese vereisten voor de melding van arbeidsongevallen in de wetgeving van de onderzochte landen

Definitie

Arbeidsongeval

De definitie van een arbeidsongeval is gelijkaardig in de Lidstaten maar kent landelijke verschillen voor wat betreft de uitbreiding naar woon-werkverkeer, het type van schade/letsel en de slachtoffers.

Gemeenschappelijke elementen zijn het optreden van een letsel of schade en het feit dat het ongeval gebeurt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook het feit dat de schade optreedt na een plotse gebeurtenis komt in de meerderheid van de definities voor. In Nederland zijn deze vier elementen opgenomen in de definitie.

In Nederland zijn de ongevallen tijdens het woon-werkverkeer niet opgenomen in de definitie, net als in Estland en Denemarken. In Spanje, Frankrijk, Denemarken en Zweden en ook Nederland kan ook psychische schade in aanmerking komen als een arbeidsongeval. In de UK zijn ongevallen overkomen aan derden (contractors, bezoekers) eveneens opgenomen indien zij de dood of hospitalisatie tot gevolg hebben.

Ernstig ongeval

In de European Statistics on Accidents at Work (ESAW)³ worden de ongevallen met 4 dagen werkverlet ook benoemd als “ernstige ongevallen”.

Een aantal Lidstaten kent een eigen definitie toe aan het begrip. In België is een ernstig ongeval een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en waarbij kan vermoed worden dat het te wijten is aan een ernstige inbreuk op de reglementaire verplichtingen. De omstandigheden van het ongeval, de aangifteprocedure en -termijn en ook de opvolging door de werkgever en de preventiedienst zijn specifiek bepaald voor dit type ongevallen.

In Spanje is een ernstig ongeval een ongeval resulterend in de dood, een blijvende of een tijdelijke ongeschiktheid, gelinkt aan een aantal voorwaarden met betrekking tot de gebeurtenis, de betrokken voorwerpen en de aard van het letsel. Zweden typeert een ernstig ongeval als een dodelijk ongeval, een ongeval met blijvende ongeschiktheid of een ernstig letsel. In Duitsland is verder bepaald dat het ongeval de dood, of een blijvend lichamelijk letsel tot gevolg heeft, dat meerdere personen betrokken zijn of dat het ongeval gepaard gaat met een grote externe impact. In Denemarken zijn ernstige ongevallen zijn deze met >3 weken werkverlet OF fracturen OF amputaties OF rugletsels.

In Nederland is een ernstig arbeidsongeval een ongeval met als gevolg een ziekenhuisopname en/of blijvend letsel.

Aangifte

De werkgevers melden elk dodelijk en ernstig ongeval - volgens de definitie van een ernstig ongeval in de regelgeving van elk onderzocht land - onmiddellijk aan de inspectie.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw_acc_work_esms.htm

De werkgevers melden elk ongeval (België) of elk ongeval > 3 dagen werkverlet (Italië) aan de ongevalsverzekeraar binnen een door de wetgeving bepaalde termijn. Dit varieert van 2 werkdagen (Italië) tot 9 dagen (Denemarken). In Frankrijk informeert de ongevalsverzekeraar de inspectiediensten. In Spanje en Denemarken gebeurt de aangifte via een elektronische tool die zowel de verzekeraar als de inspectie bereikt.

De melding verloopt in alle Lidstaten aan de hand van een elektronisch formulier, dat beschikbaar is op de site van de verzekeraar (België, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Italië), de site van de arbeidsinspectie (UK, Estland) of op een gemeenschappelijk platform (Spanje, Denemarken, Zweden).

In Nederland gebeurt de melding via het formulier op het platform van de Inspectie SZW www.inspectieszw.nl.

Registratie

Alle Lidstaten hebben een bepaling in de wetgeving opgenomen om een lijst bij te houden van arbeidsongevallen met een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen. In Spanje en Denemarken gebeurt de registratie vanaf 1 dag werkverlet, Frankrijk registreert alle arbeidsongevallen. In België en Italië volstaat de ongevalsaangifte om te voldoen aan de wettelijke bepaling.

Ook in Nederland gebeurt de registratie van ongevallen vanaf >3 dagen werkverlet.

Ongevalsonderzoek door de werkgever

De Kaderrichtlijn legt aan de werkgever een verplichting op om ongevalsrapporten op te stellen voor de bevoegde autoriteiten. De Kaderrichtlijn legt hierbij niet letterlijk een verplichting op om arbeidsongevallen te onderzoeken en te analyseren.

Een aantal landen kent dan ook geen verplichting voor de werkgever om de ongevallen te onderzoeken. Dit is het geval in Italië en Denemarken. Wel is het zo dat de verplichting kan volgen uit de regelgeving die de werkgever ertoe verbindt om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen.

In Frankrijk is de taak toevertrouwd aan de comitéleden, die een onderzoek moeten instellen bij een ernstig ongeval en bij herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen. In het Verenigd Koninkrijk moet de safety representative een onderzoek instellen volgens de RIDDOR bepalingen. In Oostenrijk moet de werkgever op verzoek van de inspectie ongevalsrapporten over bepaalde arbeidsongevallen opstellen en indienen bij de inspectie.

Het verplicht onderzoek is meestal bepaald in functie van de ernst van de ongevallen. In België en Duitsland gaat het om alle ongevallen >3 dagen werkverlet. In Spanje en Estland onderzoeken de werkgever en de preventiemedewerker elk ongeval. In Zweden zijn werkgever en preventiemedewerker verplicht om elk ernstig ongeval te onderzoeken.

In België moet de preventiedienst van de werkgever een omstandig verslag opstellen bij ernstige ongevallen. De werkgever bepaalt op basis hiervan de preventiemaatregelen en bespreekt deze in het comité eer het verslag door te sturen naar de bevoegde inspectie.

In Duitsland stellen de beroepsvereniging van de veiligheidsdeskundigen en het onderzoekscentrum BauA richtsnoeren voor ongevalsonderzoek ter beschikking van de werkgever. Ook de Deense arbeidsinspectie stelt een tool “Learning from accidents” ter beschikking van de bedrijven om de ongevallen te analyseren.

In Nederland is er geen verplichting voor werkgevers om zelf een onderzoek in te stellen, hoewel de werkgever in de praktijk zou moeten nagaan wat er is gebeurd, aangezien hij aansprakelijk kan worden gesteld voor schade.

Onderzoek door de inspectie

In alle onderzochte landen zonder uitzondering onderzoekt de inspectie de dodelijke en ernstige ongevallen - volgens de definitie van een ernstig ongeval in de regelgeving van elk onderzocht land. De inspectie publiceert ook sporadisch lessen uit ongevallen.

Naleving van de verplichting inzake de melding en rapportage van arbeidsongevallen

Recent onderzoek in een aantal lidstaten waaronder Denemarken en Estland wijzen op een mogelijke onderrapportering van arbeidsongevallen. Bij gebrek aan een specifieke verzekering tegen arbeidsongevallen worden de risico's gedekt door de ziekteverzekering en de pensioenverzekering. De last voor werkgevers is vrij laag, bijgevolg is de motivatie om de risico's te beoordelen en maatregelen te nemen eerder beperkt.

Landen waarvan het vergoedingsstelsel als een tak beschouwd wordt van het sociale-zekerheidsstelsel hebben een grotere garantie dat de cohorte van de gerapporteerde arbeidsongevallen de realiteit dekt.

In Nederland kan aangenomen worden op basis van vergelijking van cijfers uit verschillende bronnen dat aantal ruwweg 50% meldingsplichtige ongevallen niet gemeld wordt.

Sancties bij niet-naleving

Elke arbeidsinspectie voorziet een sanctie bij niet-naleving van de aangifte of bij laattijdigheid, onvolledigheid en onjuistheid van de gegevens. Dit is meestal een administratieve boete, specifiek aan de overtreding geboden, of als overtreding op de GVW reglementering in het algemeen. Bij herhaalde overtreding kan een administratieve strafprocedure volgen.

In Nederland bedraagt de boete voor het niet melden van een arbeidsongeval tot 50.000€.

Gebruikte afkortingen en terminologie

branche	Activiteitssector
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
DUER	Document Unique d’Evaluation des Risques, het Franse equivalent van de RI&E
EU	Europese Unie
GVW	Gezond en Veilig Werken
Kaderrichtlijn	Richtlijn van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (89/391/EEG)
ISO	International Standardization Organization, gevestigd te Genève
micro-onderneming	Een werkgever met minder dan 11 werknemers
MKB	Het midden- en kleinbedrijf
onderneming	Elke organisatie die minstens één werknemer tewerkstelt: het is een verzamelnaam voor bedrijven, instellingen en overheidsinstanties. Zie ook het lemma “zzp”
OSH	Occupational Safety and Health
paritair	In bepaalde landen worden overlegcomités (zowel op ondernemings- als op regionaal/nationaal vlak) paritair samengesteld; dit wil zeggen dat zij een gelijk aantal werknemers- en werkgeversafgevaardigden tellen. Zie ook het lemma “tripartite”
PBW	De in België gangbare afkorting voor “preventie en bescherming op het werk”
preventiewerker	de generalistisch opererende of gespecialiseerde persoon, al dan niet behorende tot het personeel van de onderneming, die bepaalde taken uitvoert met betrekking tot het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer
RI&E	Risicoinventarisatie en -evaluatie
sociale inspectie	Een verzamelterm voor de overheidsdienst die nagaat in welke mate ondernemingen de geldende verplichtingen inzake GVW naleven. In bepaalde landen werd hiervoor een specifieke inspectiedienst opgericht, in andere landen wordt deze problematiek behartigd door algemeen gevormde inspecteurs die de naleving van de arbeidsreglementering in het algemeen nagaan
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
tripartite	In bepaalde landen worden overlegcomités op regionaal/nationaal vlak tripartite samengesteld; dit wil zeggen dat zij een gelijk aantal

	werknemers-, werkgeversafgevaardigden en vertegenwoordigers van de overheid tellen. Zie ook het lemma “paritair”
UK	Het Verenigd Koninkrijk
welzijn	Binnen het Nederlandse taalgebied geven noord en zuid een andere invulling aan het begrip <i>welzijn</i> . In België is dit een verzamelnaam voor alle aspecten die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden; onder dit begrip ressorteren zeven deelgebieden. In Nederland wordt <i>welzijn</i> gedefinieerd als het welbevinden van de werknemer, en wordt aanzien als een andere problematiek dan de arbeidsveiligheid en de gezondheid op het werk. In de tekst zal de Nederlandse definitie van de term gehanteerd worden
zzp	zelfstandige zonder personeel; zie ook het lemma “onderneming”

1. Onderzoekopzet en operationalisering

1.1 Opzet

Het Ministerie van Sociale Zaken, directie Gezond en Veilig Werken (MinSZW) heeft opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar de implementatie in de Lidstaten van enkele EU plichten uit de Europese kaderrichtlijn 89/391 uit 1989 met betrekking tot de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

De Europese Kaderrichtlijn 89/391 bevat een aantal 'systeemverplichtingen' die in de nationale regelgeving van Lidstaten zijn geïmplementeerd. Doorgaans worden door de Lidstaten (en soms ook in Europees verband) additionele instrumenten ingezet om de naleving op de werkvloer te bevorderen. Voor drie EU-verplichtingen wilde MinSZW een beeld krijgen hoe de implementatie en doorvoering bij andere Lidstaten plaatsvindt.

Deze verplichtingen betreffen:

- d) de melding/registratie van arbeidsongevallen aan de (aangewezen) autoriteiten en de wijze waarop de inspectie/autoriteiten daarmee omgaat (89/391, artikel 9);
- e) het door de werkgever opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en de wijze waarop de uitvoering ervan in de praktijk wordt bevorderd (89/391, artikel 6);
- f) de deskundige medewerker (preventiemedewerker in Nederland) waar iedere werkgever over dient te beschikken (89/391, artikel 7), en de wijze waarop de naleving daarvan wordt bevorderd.

De onderzoeksoopdracht is om (vergelijkend) onderzoek uit te voeren naar de implementatie in de Lidstaten van enkele EU plichten. Doel van onderzoek is het vinden en beoordelen van alternatieven voor de Nederlandse implementatie en uitvoering van EU-voorschriften met betrekking tot de melding en registratie van arbeidsongevallen (art. 9), de risicoanalyse (art. 6) en de deskundige werknemer (art. 7)

Meer specifiek gaat het onderzoek voor elk van de verplichtingen na:

Ad a) De Europese Kaderrichtlijn 89/391 geeft in artikel 9 aan dat iedere werkgever arbeidsongevallen meldt aan de (aangewezen) autoriteiten. De wijze waarop Lidstaten daar invulling aan geven is verschillend. De huidige wettelijke invulling in Nederland voor wat betreft de melding aan en onderzoek door Inspectie SZW brengt een grote en toenemende last voor de Inspectie met zich mee. Inspectie SZW en directie G&VW zoeken naar mogelijkheden om de bestuurlijke last die samenhangt met de meld- en onderzoekplicht van ongevallen te verminderen. Het voldoen aan de Europese Kaderrichtlijn is daarbij een harde voorwaarde. De wijze waarop Lidstaten uitvoering geven aan de plichten van de Kaderrichtlijn met betrekking tot ongevallen kan oplossingen bieden voor de aanpak van de bestuurlijke lasten in Nederland. Vraagstelling:

Welke verplichtingen gelden in de Europese Lidstaten ten aanzien van het melden van arbeidsongevallen aan de autoriteiten, hoe verloopt de melding, wie is erbij betrokken en wat gebeurt er naar aanleiding van de melding?

Art 6). De Europese Kaderrichtlijn 89/391 geeft in artikel 6 aan dat iedere werkgever een risico-Inventarisatie moet opstellen.

Vraagstelling:

Op welke wijze is dit in andere Lidstaten geïmplementeerd? Aan welke verplichtingen moeten werkgevers in andere Lidstaten dan voldoen? Betreft dit alleen een risico-analyse of ook de verdere stappen? Wordt daarbij onderscheid gemaakt naar grootte van de onderneming? Hoe bevordert de nationale autoriteit de naleving? Wordt er door de overheid of door andere partijen nog ondersteund? Wordt er ook gehandhaafd c.q. worden er sancties/boete opgelegd? Hoe hoog zijn die en hoe vaak gebeurt dat?

Art 7). De Europese Kaderrichtlijn 89/391 geeft in artikel 7 aan dat iedere werkgever een werknemer(s) moet aanwijzen die zich toelegt op de bescherming van de werknemers in het bedrijf. In Nederland is dat wettelijk geïmplementeerd door 'de preventiemedewerker' waar iedere werkgever over dient te beschikken. Daarbij verleent de overheid op beperkte schaal ondersteuning aan deze groep door bijvoorbeeld het verspreiden van informatie.

Vraagstelling:

Op welke wijze is dit in andere Lidstaten omgezet? Aan welke verplichtingen moeten werkgevers in andere Lidstaten dan voldoen? Hoe bevordert de nationale autoriteit de naleving? Wordt er door de overheid of door andere partijen nog op andere wijze ondersteund? Wordt er ook gehandhaafd c.q. worden er sancties/boete opgelegd? Hoe hoog zijn die en hoe vaak gebeurt dat?

1.2 Onderzoeksvragen

Meer in bijzonder peilt het onderzoek naar een antwoord op onderstaande vragen:

- 1) Wat de preciese vereisten van de Europese richtlijn zijn met betrekking tot arbeidsongevallen, RI&E en de preventiemedewerker?
- 2) Op welke wijze zijn deze vereisten in de wetgeving van 10 andere Europese landen opgenomen, welke verplichtingen brengt dit voor werkgevers met zich mee en op welke wijze worden de werkgevers ondersteund bij het naleven van die verplichtingen?
- 3) Waar en hoe verschilt de huidige regeling in de betrokken Lidstaten met de Nederlandse omzetting? Waar dat relevant / bepalend is voor de wijze van implementatie en/of ondersteuning moet een relatie worden gelegd met het arbostelsel in het betreffende land.
- 4) Welke overwegingen hebben meegespeeld inzake de wijze van implementatie in een Lidstaat en discussie in Europees verband?
- 5) Een indicatie van de mate van naleving van deze verplichtingen in de Lidstaten, voor zover mogelijk onderverdeeld naar economische sector en bedrijfsgrootte.

- 6) De wijze waarop het toezicht /autoriteiten in die Lidstaten omgaan met de uitvoering en naleving van deze verplichtingen. Het gaat hierbij om de nalevingsonderzoeken en de sanctionering.

1.3 Onderzochte landen

Het onderzoek spitst zich toe op de praktijk in 10 landen, met name België, Duitsland, Frankrijk, UK, Denemarken, Zweden, Estland, Oostenrijk, Italië en Spanje. Ook wordt de Nederlandse situatie besproken in vergelijking met de landen.

1.4 Methodologie

Het onderzoek volgt de opzet van eerder onderzoek⁴ en omvat:

- een studie van de Europese Kaderrichtlijn en nationale wetgeving in de onderzochte landen en de discussiepunten rond de onderzochte verplichtingen;
- een analyse van de implementatie van bovenstaande bepalingen in de praktijk van de Lidstaten en de naleving hiervan door de bedrijven;
- een analyse van het toezicht op de naleving en de sanctionering;
- de rapportering van de onderzoeksresultaten.

1.5 Gebruikte bronnen

1.5.1 Literatuurscan en raadpleging wetteksten

De studie gebeurde aan de hand van de wetteksten enerzijds en de beschrijvende literatuur over het omzettingsproces en de evaluatierapporten anderzijds. Tevens werd ook meer algemene, eerder beschouwende literatuur doorgenomen over de drie te behandelen thematieken uit de Kaderrichtlijn.

De aard van de afwijkingen is onderzocht en de redenen nagegaan, met name:

- de oorzaak van de afwijkingen in regelgeving;
- de oorsprong van de ondersteunende maatregelen;
- de link met het arbostelsel in de desbetreffende landen;
- eventuele discussiepunten in Europees verband.

Om de mate van naleving van de bepalingen in de praktijk na te gaan gebeurde in eerste instantie bronnenonderzoek, onder meer op basis van de studies van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk met de ESENER-bevragingen.

Indien beschikbaar werd de mate van naleving onderzocht naar economische sector en bedrijfsgrootte, en werd (via jaarverslagen of activiteitenoverzichten) gepeild naar de rol van de sociale inspectiediensten op het vlak van de informatiedoorstroming en de sanctionering.

⁴ "Onderzoek naar de omzetting van 4 arborichtlijnen in de regelgeving van 10 Lidstaten". Onderzoek uitgevoerd door Prevent in opdracht van MinSZW, Den Haag, Maart 2008 en "Europese vergelijking implementatie RI&E. Vergelijkend onderzoek in 10 Europese landen" Onderzoek uitgevoerd door Prevent in opdracht van MinSZW, Den Haag, Mei 2017

1.5.2 Raadpleging van sleutelpersonen

In elk van de onderzochte landen werd informatie via contactpersonen ingewonnen. Minstens 1 van contactpersonen is verbonden aan een arbeidsinspectie of een federale overheidsdienst. Daarnaast is ook getracht om op het terrein de implementatie in de realiteit te checken via contactpersonen uit de beroepsfederaties, onderzoeksinstituten en sociale partnerorganisaties.

1.6. Leeswijzer

Hoofdstukken 2 en 3 overlopen de inhoud van de wettelijke bepalingen van de artikelen 6, 7 en 9 van de Europese Kaderrichtlijn 89/391. Daar waar hoofdstuk 2 de inhoud van de bepalingen toelicht alsook de perikelen die gepaard gingen met de omzetting in de regelgeving van de Lidstaten, plaatst hoofdstuk 3 de bepalingen in de praktijk van de ondernemingen.

Hoofdstukken 4 tot en met 14 beschrijven de vertaling en de toepassing van de bepalingen in de individuele landen. Hoofdstuk 15 verduidelijkt de oorsprong van de verschillen in vertaling en toepassing in de landen vanuit de verschillen in de modellen van sociale-zekerheidsstelsels: de Zuid-Europese benadering van gezond en veilig werken, de Angelsaksische arbobenadering, het noordelijk versus het zuidelijk preventiemodel.

Hoofdstukken 16 en 17 bieden een antwoord op de onderzoeksvragen in uitgeschreven tekst en in tabelvorm.

2. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: omzetting

2.1 De opname van de Kaderrichtlijn in de diverse Lidstaten van de EU: het algemene concept

Een belangrijk onderdeel van het rapport betreft de wijze waarom drie belangrijke onderdelen van de Kaderrichtlijn een plaats vonden in het reglementaire kader van een steekproef van Europese landen. De omzetting van de Kaderrichtlijn in de wetgevingen in de landen, in de eerste plaats voor wat betreft art. 6 (de RI&E) en art. 7 (de interne en externe arbodiensten) kende een lastig parcours: slechts weinig Lidstaten haalden de afgesproken termijn, en de Europese Commissie moest herhaaldelijk optreden. In enkele gevallen kwam de zaak zelfs voor het Europees Gerechtshof.

Om precies te begrijpen hoe dit alles in zijn werk gaat, is enige informatie over het Europese recht noodzakelijk. Europese richtlijnen zijn, ondanks de wat misleidende terminologie, bindende instructies van de E.U. aan de Lidstaten. De bepalingen van de richtlijnen moeten omgezet worden in het nationale recht, waarna zij niet meer mogen gewijzigd worden. De Lidstaten hebben de vrije keuze in de modaliteiten; dit leidt onmiskenbaar tot een grote diversiteit tussen de Lidstaten. Elk land incorporeert de richtlijn immers op zijn manier in de nationale rechtsorde.

Deze invoering in het nationale recht of voor sommige aspecten in lokale rechtsstelsels moet gebeuren binnen een bepaalde, in de richtlijn zelf vermelde limietdatum. Indien deze omzetting in een bepaalde Lidstaat strijdig is met de bepalingen van het Europese recht (in concreto een bepaalde richtlijn), dan moeten de betreffende reglementaire teksten worden herschreven. Gebeurt dit niet, dan verliezen zij hun geldigheid omdat het Europese recht primeert op het nationale recht.

Het is het Europese Hof van Justitie, gevestigd in Straatsburg, dat een uitspraak doet in de geschillen tussen de Europese Commissie en de Lidstaten van de E.U. over het al dan niet correct nakomen van de verplichtingen van het gemeenschapsrecht en de verzoenbaarheid tussen het nationaal en het Europees recht. Dit Hof spreekt recht in eerste aanleg, doch is daarenboven de hoogste rechtsprekende instantie van de E.U. - hetgeen tegelijk inhoudt dat tegen het vonnis van het Hof geen beroep mogelijk is. In deze zin kan men stellen dat het Europese Hof effectief “beslist”.

2.2 Wat zegt de Kaderrichtlijn over de artikelen 6, 7 en 9?

2.2.1 De RI&E (artikelen 6 en 9)

De Europese Kaderrichtlijn legt de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid in de onderneming bij de werkgever. Om zijn verantwoordelijkheid op te

nemen dient de werkgever een aantal taken op zich te nemen. Het uitvoeren van risicoanalyses en het documenteren van de resultaten wordt vaak beschouwd als het meest belangrijke hiervan.

De term *risicoanalyse* komt op twee plaatsen voor in de Kaderrichtlijn. Artikel 6 stelt: “(...) moet de werkgever, rekening houdend met de aard van de activiteiten van het bedrijf en/ of de inrichting: a) de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers evalueren, met inbegrip van de keuze van de werkuitrusting, de chemische stoffen of preparaten en de inrichting van de arbeidsplaatsen. Op grond van deze evaluatie en voor zover nodig moeten de preventieactiviteiten en de door de werkgever gebruikte werk- en productiemethoden

- een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers verzekeren;
- geïntegreerd worden in het geheel van de activiteiten van het bedrijf en/ of de inrichting en betrekking hebben op alle niveaus”.

Artikel 9 sluit hier nauw bij aan. Het stelt: “De werkgever moet (...) beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, met inbegrip van de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's.”

De volgende principes moeten daarbij in acht worden genomen:

- Een RI&E moet betrekking hebben op de onderneming als geheel. Het uitlichten van een beperkt aantal activiteiten, en het daarop uitvoeren van een specifieke risicoanalyse, volstaat niet.
- De RI&E moet op schrift worden gesteld. Artikel 9 van de Kaderrichtlijn spreekt van “een evaluatie”, andere teksten spreken over “de risico-evaluatie”: bedoeld wordt duidelijk dat de RI&E moet leiden tot een consistent geheel van documenten dat als zodanig kan worden voorgelegd.
- Een RI&E moet alle risico's omvatten op de diverse vlakken die alle een impact kunnen hebben op GVW van de werknemers - ook deze die consequenties hebben op de lange termijn (zoals bij voorbeeld de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen) of deze die niet rechtstreeks verbonden zijn aan de taakhoud van de werknemers (zoals het risico op een bedrijfsbrand of een explosie).
- Een RI&E moet rekening houden met werknemers die onderworpen zijn aan specifieke risico's. Deze specificatie wordt geïnterpreteerd in de richting dat eventuele kwetsbare groepen een geëigende aandacht moeten krijgen bij het uitwerken van de RI&E.
- Elke onderneming, onafgezien van de branche of de grootte, moet een RI&E kunnen voorleggen.
- De algemene risicoanalyse moet een dynamisch proces inhouden, waarbij de conclusies regelmatig worden herzien in functie van nieuwe inzichten of veranderingen in de processen of de infrastructuur.

2.2.2 De preventiewerker (artikel 7)

De Kaderrichtlijn werd van meet af aan beschouwd als het raamwerk dat moest dienen voor de vormgeving van de bedrijfsinterne en -externe diensten die de onderneming moeten ondersteunen inzake de behartiging van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Het sleutelartikel in de Kaderrichtlijn dat aan de basis ligt van de ganse discussie over de bedrijfsinterne en -externe preventiestructuren is art. 7.

Art. 7 bepaalt dat de werkgever een of meer werknemers aanduidt die zich met de preventietaken bezighouden. Indien de mogelijkheden in het bedrijf onvoldoende zijn om deze taken te organiseren, moet de werkgever een beroep doen op deskundigen buiten het bedrijf.

De door de werkgever aangeduide werknemers moeten over de nodige tijd, deskundigheid en middelen beschikken om hun taken uit te voeren.

De aangewezen werknemers en de geraadpleegde personen of diensten van buitenaf moeten voldoende in aantal zijn en de nodige bekwaamheden hebben.

De werkgever moet de externe dienst inlichten over de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in zijn bedrijf.

2.2.3 De rapportage- en meldingsplicht van arbeidsongevallen (artikel 9)

Art. 9 van de tekst beschrijft alvast hoe elke onderneming moet reageren in het geval van een schadegeval. De werkgever moet:

- “de nodige, aan de aard en de grootte van de activiteiten van het bedrijf en/ of de inrichting aangepaste maatregelen treffen op het gebied van de eerste hulp (...), en
- de nodige verbindingen onderhouden met diensten van buitenaf, met name op het gebied van eerste hulp, medische noodhulp (...).”

Daartoe moeten personeelsleden aangeduid worden die moeten beschikken over de nodige instructies en hulpmiddelen om deze processen op een effectieve wijze te doen verlopen; indien nodig moeten zij daartoe ook de nodige opleidingen hebben gevolgd.

Artikel 9 geeft in dit verband enkele aanvullende verplichtingen. Zo staat er, meer bepaald onder paragraaf 1.c): “De werkgever moet (...) een lijst bijhouden van arbeidsongevallen welke voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen”. Paragraaf 1.d) vult aan dat de werkgever daarenboven: “overeenkomstig de nationale wetten en praktijken rapporten [moet] opstellen ten behoeve van de bevoegde autoriteiten over de arbeidsongevallen die zijn werknemers zijn overkomen.”

Het tweede lid van ditzelfde artikel vult vorige verplichtingen aan met de volgende verduidelijking: “Rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de bedrijven, bepalen de Lidstaten aan welke verplichtingen de diverse categorieën bedrijven moeten voldoen voor wat betreft de opstelling (...) van de in lid 1, onder c) en d), bedoelde documenten.”

Het lijkt bijzonder bevreemdend dat de Kaderrichtlijn niet letterlijk een verplichting oplegt, in hoofde van werkgevers, om arbeidsongevallen te onderzoeken en te analyseren⁵, aangezien deze activiteit één van de hoekstenen is van elk preventiebeleid.

2.3 De vertaling van artikelen 6, 7 en 9 uit de Kaderrichtlijn: omzettingssperikelen

De verplichtingen vervat in de Kaderrichtlijn bleken voor verschillende landen uit de EU niet altijd gemakkelijk te integreren in de nationale reglementering. Het rapport Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's dd. 5 februari 2004 (dat specifiek handelt over de wijze waarop de verschillende Lidstaten een aantal richtlijnen met betrekking tot gezondheid en veilig werken inbouwden in hun reglementair stelsel) stelt dan ook: "Hoewel de conformiteitsanalyse uitwees dat de Lidstaten hun best deden om hun toezeggingen na te komen, bleek ook dat vrijwel alle Lidstaten tekortschoten wat betreft de omzetting van Kaderrichtlijn 89/391 in nationale wetgeving."⁶

Inderdaad leidde de Commissie inbreukprocedures wegens non-conformiteit met Kaderrichtlijn 89/391 in tegen nagenoeg alle Lidstaten. Na het versturen van schriftelijke aanmaningen en met redenen omklede adviezen wijzigden elf Lidstaten - Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Portugal, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk - hun wetgeving om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Omdat echter niet alle door de Commissie aangewezen tekortkomingen door de Lidstaten als zodanig werden erkend, verwees de Commissie diverse zaken naar het Hof van Justitie.

Bijlage 17.5 geeft een gedetailleerd overzicht van de als oneigenlijk beoordeelde interpretaties voor elk van de onderzochte artikelen.

⁵ Het onderzoek en de analyse van incidenten zijn twee verschillende begrippen.

⁶ Mededeling betreffende de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van de Richtlijnen inzake de gezondheid en veiligheid op het werk, 89/391 (Kaderrichtlijn), 89/654 (arbeidsplaatsen), 89/655 (arbeidsmiddelen), 89/656 (persoonlijke beschermingsmiddelen), 90/269 (manueel hanteren van lasten) en 90/270 (beeldschermapparatuur), Brusel, COM (2004) 62 def

3. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: de praktijk

3.1 Het uitklaren van het begrip risicoanalyse

De Kaderrichtlijn bepaalt dat de RI&E minstens de volgende vier stappen moet behelzen

1. de identificatie van de gevaren;
2. de risicoanalyse;
3. de risico-evaluatie;
4. het doorvoeren van preventieve/correctieve maatregelen.

Een visuele voorstelling van het proces kan dan weergegeven worden als een iteratieve werkwijze, waarbij de vierde stap strikt genomen niet behoort tot het eigenlijke RI&E-proces maar daar noodzakelijkerwijze rechtstreeks mee verbonden is (zie figuur 1):



Figuur 1: schematische voorstelling van het RI&E-proces

Bij een risicoanalyse worden bedreigingen (ook wel *gevaren* genoemd) benoemd en in kaart gebracht. Per bedreiging wordt de kans van het optreden ervan bepaald en vervolgens wordt berekend wat als gevolg de schade is die op zou kunnen treden als een bedreiging zich daadwerkelijk voordoet. De oefening moet aanleiding geven tot correctieve of bijkomende preventieve ingrepen.

Deze vier fasen komen stevast terug in de literatuur en werden in vele landen ook in de reglementering ingeschreven. Dit houdt in dat een RI&E bestaat uit de volgende stappen:

1. het opmaken van een inventarisatie van de gevaren;
2. het analyseren van de kansen dat deze gevaren leiden tot een risico. Dit komt erop neer dat de aanwezige gevaren in hun context worden geplaatst. Dan wordt in rekening gebracht welke risicoverlagende factoren aanwezig zijn (geschooldheid van het personeel, controle op het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen) en of er sprake is van risicoverhogende elementen (hoog verloop, weinig aanwezigheid van het hoger kader op de arbeidsplek, geen beleidsverklaring);
3. het evalueren van dit risico, dit wil zeggen het zo kwantitatief mogelijk uitdrukken van de waarschijnlijkheid dat het risico zich vertaalt in menselijke of materiële schade (bij uitbreiding kan ook de milieuschade in rekening gebracht worden);

4. het opstellen van een plan van aanpak waarbij er na de analyse wordt vastgesteld op welke wijze de risico's beheerst kunnen worden, of teruggebracht tot een aanvaardbaar niveau.

De risicoanalyse is een dynamisch proces. Conform de Demingcirkel (de Plan-Do-Check-Act cyclus) wordt dan het proces opnieuw doorlopen, al was het maar om zich ervan te verzekeren (door een nieuwe risico-evaluatie) dat de genomen maatregelen afdoende waren om het restrisico tot een aanvaardbaar niveau terug te brengen. Het permanent uitvoeren van risicoanalyses wordt risicomanagement (ook wel *Risk Management* of *Risk Control*) genoemd.

In de praktijk onderscheiden we diverse en sterk uiteenlopende interpretaties van het begrip *risicoanalyse*, en deze worden in de praktijk nogal eens door elkaar gehaald - ook in de vakliteratuur en het wetenschappelijk onderzoek. Om duidelijk te maken welk soort risicoanalyse we bedoelen in dit rapport, gebruiken we de in Nederland algemeen gangbare term RI&E. Weinige landen hebben voor deze vorm van *algemene* risicoanalyse een eigen term (naast Nederland hebben ook de Fransen hiervoor een equivalent; zij noemen deze de DUER).

3.2 Het uitklaren van het begrip preventiewerker

Grosso modo hanteren de verschillende Lidstaten van de Europese Unie -en ook daarbuiten- drie uiteenlopende modellen van intern preventiebeheer. Scandinavische en Angelsaksische naties hebben een lange traditie inzake het aanstellen van een *safety representative*, andere landen hoeden zich om op dit vlak veel verplichtingen in te voeren. België kent een sterk door de overheid gereguleerde uitbouw van een interne preventiedienst.

3.2.1 De safety representative

Het concept van de *safety representative* (SR), soms ook *safety delegate* genoemd, mag niet verward worden met een werknemersafgevaardigde in een bedrijfsintern overlegorgaan: hij/zij is daarentegen een, al dan niet deeltijds, vrijgestelde die door de onderneming wordt betaald om bepaalde taken uit te voeren. De basisprincipes van de SR zijn overal dezelfde; maar toch bestaan er tussen de verschillende landen die veiligheid op de werkvloer op deze manier willen aanpakken lichte verschillen. Zo stellen verschillende teksten dat de SR in hoofdzaak het karakter van een ombudsman heeft (de Noordelijke landen), andere benadrukken het controlerende aspect en stellen een contactpersoon of een coördinator aan. Dit laatste is vooral terug te vinden in de Angelsaksische landen: in het Verenigd Koninkrijk zegt de regelgeving letterlijk dat de functie van *safety representative* ook het inspecteren van de werkplaatsen en desnoods het contacteren van de arbeidsinspectie omvat.

Ter verduidelijking: in het Verenigd Koninkrijk bestaan er nauwelijks verplichtingen om paritaire overlegorganen in ondernemingen op te richten. Angelsaksische (maar deels ook Scandinavische) landen hebben van oudsher de voorkeur gegeven aan de formule van de *safety representatives*. Zij, en zij alleen, zijn de geconsacreerde gesprekspartners voor de bedrijfsleiding wanneer het gaat over interventies van

preventieve aard: er bestaat in het Verenigd Koninkrijk geen verplichting voor werkgevers om een interne preventiedienst op te richten. Alleen wanneer twee of meer *safety reps* formeel en schriftelijk de werkgever vragen een *Safety&Health Committee* oprichten, moet de werkgever hier een gevolg aan geven.

Zo moeten *safety representatives* in het Verenigd Koninkrijk een advies geven over wie de risicoanalyse gaat uitvoeren, maar ook over de wijze waarop dit zal gebeuren, en ook over de interventies die gepland worden om de risico's te bestrijden zoals die naar voren kwamen bij de risicoanalyse. De *code of practice* die door de *Health & Safety Executive* (HSE) werd uitgewerkt stelt: "Het risicoanalyse-proces moet praktisch georiënteerd zijn en rekening houden met de standpunten van de werknemers en hun *safety reps* die beschikken over praktische kennis om bij te dragen aan het proces."⁷ De *safety reps* moeten een kopie krijgen van het definitieve risicoanalyse-document. De HSE laat in dit verband duidelijk weten dat het uitvoeren van een risicoanalyse een opdracht is van het management en dus niet mag worden uitbesteed aan de *safety reps*: dit zou hun onafhankelijkheid in het gedrang kunnen brengen.

De concrete situatie in Noorwegen kan als voorbeeld dienen. Sinds de Noorse *Work Environment Act* van 1977 moet iedere onderneming met meer dan 10 werknemers, ongeacht de activiteitssector, een SR aanstellen. Deze functie heeft als eerste bedoeling de werknemersbelangen op het vlak van de arbeidsomstandigheden te verzekeren en ze te verdedigen bij de ondernemingsleiding. Op deze manier werden in 2005 83% van de Noorse werknemers bestreken. Ook in dit land heeft de SR het recht om gevaarlijk werk stop te zetten, waarop dan een arbeidsinspecteur wordt opgevorderd die moet oordelen over de gefundeerdheid van deze beslissing. In de negentiger jaren van vorige eeuw gebeurde dat zo'n 100 keer per jaar in dit land, met de bouwsector op kop, doch sinds de eeuwwisseling is dat teruggevallen op 20 à 30⁸. De SR geniet een bepaalde sociale bescherming, hij heeft het recht een bij reglementering vastgelegde bijscholing te volgen, en hij moet de nodige tijd en informatie krijgen om zijn opdracht behoorlijk uit te voeren. De functie heeft evenwel ook nogal wat kenmerken van een syndicaal mandaat. De SR wordt dan ook verkozen door de werknemers, al dan niet op voordracht van de vakbondsorganisaties, en behoort nadrukkelijk niet tot het management. Activiteitssectoren die hoofdzakelijk worden bevolkt door kleine of middelgrote ondernemingen (een typisch voorbeeld is uiteraard de bouwnijverheid) hebben overigens het recht om sectorale interbedrijfs-SR's aan te stellen die hun functie uitoefenen binnen bepaalde territoriale begrenzings; ook hier zijn het meestal de sectorale vakbonden die deze mensen voordragen. In sommige gevallen worden de SR's zelfs tewerkgesteld door die werknemersorganisaties, die dan op hun beurt de kosten recupereren bij de betrokken werkgevers.

De *safety rep* werkt onafhankelijk van de eventuele interne preventieadviseur, die op zijn/haar beurt in opdracht van de werkgever dient te werken. In de Scandinavische en Angelsaksische landen wordt het volledig aan de onderneming overgelaten of ze een *safety manager* of *safety officer* wensen aan te stellen, en ook wat diens profiel of taakhoud moet zijn. In deze landen wordt de aansturing door de

⁷ idem

⁸ U. Forseth U. (2009): "Stop in the name of safety – the right of the safety representative to halt dangerous work", *Safety, Reliability and Risk Analysis: Theory, Methods and Applications*, Martorell et al. (Eds.), Londen

werknemersorganisaties van preventie effectiever geacht dan de inhoudelijk-technische. Wel is elke Noorse onderneming sinds 1992 verplicht een of andere vorm van gezondheids- en veiligheidsbeheerssysteem uit te werken. Dit wordt algemeen *Internal Control* genoemd, zonder dat dit verder wordt omschreven. Paradoxaal is dat een evaluatie-onderzoek hierover⁹ tot de conclusie kwam: “Available internal HES competency with professional training was the strongest predictor for success in managing systematic Health, Environment & Safety work”.

Net als in België bestaat in Noorwegen de verplichting om een specifiek overlegorgaan voor de veiligheid en de gezondheid op het werk op te richten vanaf 50 werknemers. Wat België en ook Nederland dan weer niet kennen is dat elke ondernemingsverantwoordelijke of zijn afgevaardigde in principe een cursus over gezondheid, milieu en veiligheid moet hebben gevolgd. Het is evenwel onduidelijk in welke mate deze verplichting in de praktijk nageleefd wordt - daarover werd nog niet gerapporteerd in de internationale vakliteratuur.

Overigens blijkt het systeem van *safety reps* naar behoren te functioneren en lijken de betrokken landen niet van plan om te sleutelen aan de formule.

3.2.2 De contactpersoon of coördinator

Net zoals dit met verwante domeinen het geval is (kwaliteitsmanagement, personeelsbeleid, externe communicatie), wordt het aan de onderneming overgelaten om zelf een structuur te ontwerpen die borg staat voor het naleven van de GVV-reglementering. Wel bestaan bijna overal gespecialiseerde opleidingen en bijscholingen voor de verschillende categorieën van preventieadviseurs, maar deze zijn zelden verplichtend.

In Nederland moet elke onderneming een *preventiemedewerker* in dienst hebben die de maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf kan uitvoeren. Bij kleine werkgevers met 25 of minder medewerkers mag de directeur de functie van preventiemedewerker vervullen. De reglementering stelt: “De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever met de uitvoering van het beleid rondom veilig en gezond werken en is nauw betrokken bij het maken van de risico inventarisatie- en evaluatie en het plan van aanpak”. Voor de concrete implementatie en gespecialiseerd advies moet de werkgever de markt van externe dienstverleners aftasten, met name gespecialiseerde zelfstandigen, consultancykantoren en externe arbodiensten. Voor het ‘kleinbedrijf’ zijn de brancheverenigingen (bijzonder) actief en nemen vaak zaken over. Nederlandse werkgevers hoeven niet te investeren in performante interne preventieadviseurs - maar gespecialiseerd advies inwinnen brengt aanzienlijke kosten met zich mee.

En, niet te vergeten: in een aantal landen zoals Frankrijk bestaat er zelfs geen enkele reglementaire verplichting voor werkgevers om een interne preventiedienst op te richten.

⁹K. Nytro K. et al. (1998): “Organizational prerequisites for the implementation of systematic health, environment and safety work in Enterprises”, *Safety Science*, 30, pp. 297-307

3.2.3 De strak geregementeerde interne preventieadviseur

Een typisch voorbeeld van deze benadering is terug te vinden in België, dat een strakke regelgeving kent inzake de interne en externe preventiediensten. De opleidingsverplichtingen werden in detail uitgeschreven en door de regelgever opgelegd: de overheid besteedt veel energie en tijd om dit alles te bewaken, op dit vlak is België nagenoeg een uitzondering.

Abstractie nemend van het strakke reglementaire kader dat in detail de taakinhoud en de rechten van de interne dienst preventie en bescherming op het werk voorschrijft, staat België evenwel minder alleen dan op het eerste gezicht lijkt. Alle wereldwijd uitgewerkte zorgsystemen inzake GVW (de Sevesoverplichtingen, OHSAS, het International Safety Rating System) beschouwen de aanwezigheid van een beroepsbekwame veiligheidsmanager die voldoende hoog in de hiërarchie staat als een voorwaarde tot conformiteit met de norm en tot bijbehorende certificatie.

3.3 Het uitklaren van het begrip arbeidsongeval en de rapportageplicht

In de geïndustrialiseerde landen wordt de problematiek van de menselijke schade op het werk opgebroken in twee afzonderlijke luiken. Er is vooreerst de problematiek van de schadeloosstelling van het slachtoffer, hetgeen in een aantal landen een onderdeel uitmaakt van het sociale-zekerheidsstelsel. De Europese Commissie spreekt zich niet uit over de wenselijke contouren van een dergelijk verzekeringstelsel, aangezien de EU slechts erg partieel een sociale gemeenschap kan genoemd worden - zij is eerder een economische ruimte. Dit heeft voor gevolg dat elke Lidstaat autonoom kan beslissen over de vormgeving van zijn sociale voorzieningen.

Daarnaast beschikt elk land binnen de EU over de ene of andere vorm van reglementair stelsel dat de arbeidsomstandigheden op de werkvloer aan criteria onderwerpt. Aangezien deze verplichtingen wel degelijk een economische weerslag hebben - zij kunnen de exploitatiekosten van ondernemingen opdrijven -, beschouwt de Europese Commissie gezond en veilig werken wel degelijk als een onderdeel van haar bevoegdheden. De Commissie heeft daartoe in het verleden een hele reeks richtlijnen uitgevaardigd waarvan de Kaderrichtlijn de meest invloedrijke is geweest. Ook hier beschikken de verschillende Lidstaten evenwel over een ruime autonomie om deze minimumverplichtingen in te vullen in het verlengde van de eigen principes.

Het is duidelijk dat er een verband is dat speelt op diverse vlakken. Vooreerst wordt, in die landen met een specifiek verzekeringstelsel met betrekking tot arbeidsongevallen, de definitie van een arbeidsongeval vervat in de sociale-zekerheidsregelingen. Aangezien deze ingrijpend verschillen tussen de verschillende Lidstaten, zal ook de landelijke definitie van het begrip arbeidsongeval onderling afwijken. Zo spreekt de UK slechts over een arbeidsongeval wanneer het meer dan drie volledige werkdagen arbeidsongeschiktheid voor gevolg heeft; in België geldt dit reeds vanaf één volledige dag. En zelfdoding tijdens het werk wordt in Frankrijk regelmatig aanvaard als een arbeidsongeval - in de meeste andere landen is dit niet het geval; bovendien worden incidenten die in andere Lidstaten vallen onder de definitie van *beroepsziekte* in dit land vaak als *arbeidsongeval* bestempeld. Dit zorgt er onder andere voor dat de klassieke vergelijkingen tussen de ongevallenkarakteristieken van

de verschillende EU-Lidstaten met de nodige korrel zout moeten worden genomen: aangezien de definities verschillen zijn ook de cijfers moeilijk vergelijkbaar.

Deze sociale-zekerheidsregelingen hebben nog een andere consequentie. Wanneer arbeidsongevallen het voorwerp uitmaken van het sociale-zekerheidsstelsel bestaat er geen discussie meer over de vraag of een bepaald incident met menselijke schade op de werkvloer (rugpijn na het tillen van een zware last, een prikongeval in een ziekenhuis, afwezigheid na een gewelddadig incident op het werk...) al dan niet moet beschouwd worden als een arbeidsongeval.

Bovendien kan, via deze weg, een overheid zich doorgaans een goed beeld vormen over het aantal en de aard van de arbeidsongevallen: wanneer alle arbeidsongevallen aan een verzekeringsstelsel onderworpen worden, dient een dossier te worden opgesteld om in aanmerking te komen voor de vergoedingen, en aangezien dit sinds enige tijd in de geïndustrialiseerde landen via een elektronisch platform verloopt leidt dit tot een eenvoudig beschikbaar bestand. Heel anders is de situatie in die landen die geen dergelijk vergoedingsstelsel (meer) kennen, zoals onder meer Nederland. Daar kan er sprake zijn van een onderrapportering omdat de meldingsplicht rechtstreeks berust bij de ondernemingen zelf, zonder dat een volledigheidscntrole mogelijk is via het verzekeringsstelsel.

3.4 De plicht tot het opstellen en bijhouden van documenten

Een belangrijk aspect van zowel de verplichting tot het beschikken over een uitgeschreven RI&E en het bijhouden van een register van de arbeidsongevallen, betreft het eigenaarschap hiervan: draagt de werkgever hiervoor de uiteindelijke verantwoordelijkheid, of mag hij deze delegeren aan daartoe specifiek aangeduid personeel van binnen of van buiten de onderneming?

Onderstaande cases illustreren de interpretatie van de verplichting:

- De eerste case gaat origineel over de plicht voor de werkgever om te beschikken over een risico-evaluatie (Van Regenmortel, 2013). Naar aanleiding van een klacht van de Commissie tegen de Duitse Bondsrepubliek rees de vraag of de plicht tot het opstellen van documenten met betrekking tot GVW impliceert of de werkgever zelf hiertoe moet overgaan - dan wel deze plicht aan anderen kan worden overgelaten.

Aanleiding tot deze vraag was de Duitse regelgeving (zowel de Arbeitssicherheitsgesetz als het Sozialgesetzbuch) die niet de werkgever maar wel de bedrijfsartsen en de deskundigen in arbeidsveiligheid ertoe verplichten rapporten op te stellen omtrent de vervulling van hun taken.

Volgens de Europese Commissie kon deze verplichting niet worden gelijkgesteld met de op de werkgever rustende plicht te beschikken over een evaluatie van de risico's in de vorm van documenten. De rapportageplicht rustte in Duitsland immers niet op de werkgever maar op de bedrijfsartsen en de werkgever is niet verplicht de in deze rapporten vervatte aanbevelingen op te volgen.

In een volgende fase trad het Hof van Justitie de visie van de Commissie¹⁰ bij waar zij voorhoudt dat de verplichting voor een werkgever om over een risico-evaluatie te beschikken ook de verplichting inhoudt om die evaluatie te documenteren, in die zin dat de gegevens moeten worden geregistreerd en bewaard zodat zij voor derden toegankelijk en ter inzage blijven. Volgens het Hof van Justitie zijn het de werknemers of de werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die hiertoe toegang moeten hebben.¹¹

Het Hof van Justitie volgt de Commissie echter niet waar deze meende dat de documenten door de werkgever dienden te worden opgemaakt. Evenals Advocaat-Generaal Geelhoed¹² meent het Hof van Justitie¹³ dat artikel 9, eerste lid, a Kaderrichtlijn 89/391 geen enkele voorwaarde stelt betreffende de auteur van de documenten die een evaluatie van de risico's bevatten. Tevens wordt opgemerkt dat de verplichting van de werkgever om op grond van het resultaat van de evaluatie van de risico's maatregelen te nemen, niet uit deze bepaling, maar uit artikel 6 van de richtlijn voortvloeit maar deze bepaling niet in het geding is¹⁴.

De enige vraag die derhalve diende te worden beslecht is de vraag of de rapporten van de bedrijfsartsen en de deskundigen in arbeidsveiligheid over de vervulling van hun taken hetzelfde voorwerp hebben als de in artikel 9, eerste lid, a van de richtlijn bedoelde documenten. Volgens het Hof blijkt dit inderdaad het geval te zijn en toont de Commissie geenszins het tegendeel aan, zodat dit bezwaar ongegrond wordt verklaard.¹⁵

- Het tweede geval betreft een Frans dossier. Artikel 9, eerste lid, c Kaderrichtlijn 89/391 verplicht de werkgever er ook toe een lijst bij te houden van arbeidsongevallen die voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen. In een arrest van 5 juni 2008 wijst het Hof¹⁶ erop dat deze verplichting expliciet moet worden opgenomen. Het feit dat de Franse Code du Travail de werkgever ertoe verplichtte een schriftelijk rapport voor te stellen aan het preventiecomité met gegevens omtrent het totaal aantal arbeidsongevallen, het aantal ongevallen met arbeidsonderbreking evenals de graad van frequentie en ernst van deze ongevallen werd niet afdoende geacht.

¹⁰ Conclusie Advocaat-Generaal Geelhoed bij HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punt 25.

¹¹ HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punt 24.

¹² Conclusie Advocaat-Generaal Geelhoed bij HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punt 52.

¹³ HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punt 25.

¹⁴ HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punt 26.

¹⁵ HvJ C-5/00, *Commissie v. Bondsrepubliek Duitsland*, 2001, punten 27 tot 32.

¹⁶ HvJ C-226-06, *Commissie v. Franse republiek*, 2008, punt 45.

3.5 Het optreden van de bevoegde overheden middels de sociale-inspectiediensten

Inzake gezond en veilig werken is niet alleen de regelgeving van belang maar minstens evenzeer de wijze waarop het handhavingsbeleid verloopt.

In dit verband moet er een onderscheid gemaakt worden tussen een inspectiebeleid en een vervolgingsbeleid. Eerstgenoemde ligt in handen van daartoe aangestelde arbeidsinspecteurs. Deze beschikken meestal over uiteenlopende bevoegdheden, gaande over het verstrekken van mondelinge suggesties tot het opstellen van een pro justitia waarbij het dossier in de handen komt van de rechterlijke macht..

In bepaalde landen -zoals in België en Nederland- kan de dienst zelf overgaan tot het heffen van administratieve boetes. De effectiviteit hiervan hangt af van de prioriteiten die de arbeidsinspecteurs aanleggen en de zwaarte van de boetes. Daarnaast is een belangrijke parameter de inspectiecapaciteit en de wijze waarop deze wordt ingezet. Zo wordt in het Verenigd Koninkrijk de verantwoordelijkheid op het toezicht op de arbeidsomstandigheden in het MKB bij de lokale autoriteiten gelegd, terwijl in de meeste landen deze inspectiediensten onder het centrale gezag vallen -maar natuurlijk vaak op een gedecentraliseerde basis tewerk gaan-. Wegens beperkte middelen en mankracht worden inspectiediensten gedwongen worden om hoofzakelijk reactief tewerk te gaan en zich hoofdzakelijk te beperken tot het ingaan op klachten of ernstige arbeidsongevallen. Op deze wijze blijft er nauwelijks ruimte voor preventieve controles.

4. De situatie in Nederland

4.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

4.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden is ingedeeld in drie niveaus: de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

- Arbowet - De Arbowet vormt de basis van de arbowetgeving. Hierin staan de algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht (dus ook voor verenigingen en stichtingen). De Arbowet is een kaderwet. Dat betekent dat er geen concrete regels in staan. Die zijn verder uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling.
- Arbobesluit - Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet. Hierin staan de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. Deze regels zijn verplicht. Er staan ook afwijkende en aanvullende regels in voor een aantal activiteitssectoren en categorieën werknemers.
- Arboregeling - De Arboregeling is weer een verdere uitwerking van het Arbobesluit. Het gaat hierbij om concrete voorschriften. Bijvoorbeeld de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen of hoe een arbodienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren. Ook deze regels zijn verplicht voor werkgever en werknemer.

In het Nederlands model hebben werkgevers en werknemers ruimte en keuzevrijheid om hun arbobeleid zelf vorm te geven (Venema, 2013). Overheid en sociale partners stimuleren en faciliteren de inspanningen op bedrijfsniveau, maar uiteindelijk moeten werkgevers en werknemers zelf hun verantwoordelijkheid nemen.

Toepassingsgebied

De arboregeling is van toepassing op werknemers, gedeeltematig op zzp's.

Autoriteiten en inspectie

Het Ministerie SZW is de wetgevende overheid inzake veilig en gezond werken. Via de Inspectie SZW, houdt het Ministerie naast preventie (voorlichting over rechten en plichten en de gevolgen bij het niet naleven hiervan), onder andere toezicht op en handhaaft de naleving van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. De inspecteur heeft toezichthoudende en opsporende taken. Hij inspecteert niet alleen de feitelijke werkomstandigheden, maar controleert ook of er een RI&E en het daarbij behorende plan van aanpak aanwezig zijn.

Tevens wordt gecontroleerd of de RI&E door een gecertificeerde arbodienst is getoetst en of de arbodienst een advies heeft uitgebracht over het plan van aanpak. Daarnaast controleert Inspectie SZW of de praktijkomstandigheden op de werkvloer overeenstemmen met de RI&E en het plan van aanpak¹⁷.

4.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

In Nederland kent het sociale-zekerheidsstelsel geen speciaal regime voor de vergoeding van de slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten. De medische kosten als gevolg van onaangepaste arbeidsomstandigheden worden vergoed in het kader van de reguliere ziekteverzekering.

Alleen wanneer het slachtoffer voor de rechtbank kan bewijzen dat de werkgever in gebreke is gebleven, kan hij/zij aanspraak maken op een bijkomende vergoeding in het kader van de burgerlijke aansprakelijkheid. Dergelijke claims van slachtoffers van beroepsziekten en arbeidsongevallen worden in Nederland in een aantal gevallen behandeld door een *letseladvocaat* die zich op het geneeskundige vlak laat bijstaan door een medisch adviseur om te kunnen beoordelen of een claim kans op slagen heeft. Wanneer het bij voorbeeld gaat om een beroepsgebonden aandoening die te wijten is aan de blootstelling aan chemische agentia, kan de werkgever aansprakelijk gesteld worden en kan de rechter een bedrag vastleggen ter vergoeding van de gezondheidsschade, bovenop de 'normale' uitkering van de ziekteverzekering. Dit gebeurt eerder sporadisch.

Werkgevers dragen in grote mate de financiële lasten voor het ziekteverzuim onder hun personeel, los van het feit of dit al dan niet gerelateerd is aan onaangepaste arbeidsomstandigheden.

4.2. De vertaling van art. 6 in Nederland

De algemene risico-inventarisatie en -evaluatie is al sinds 1 januari 1994 in Nederlandse wetgeving opgenomen. De werkgever is gehouden om een overzicht op te stellen van alle risico's die in het bedrijf of de instelling kunnen voorkomen (Art.5 Arbowet).

Een RI&E dient te bestaan uit:

- een inventarisatie van de aanwezige gevaren en van de al genomen risico-beperkende maatregelen op het gebied van GVW, ook met specifieke aandacht voor werknemers die behoren tot de 'bijzondere categorieën van werknemers' (bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zwangeren, jeugdigen en ouderen);
- de evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden;
- de prioritering van de risico's;
- de vaststelling van de maatregelen die genomen zullen worden: het plan van aanpak.

De Arbeidsomstandighedenwet stelt dat het plan van aanpak een verplicht onderdeel

¹⁷ <http://www.rie.nl/faqs/arbodienst-inspectie-szw/>

van de RI&E is.

Na het uitvoeren van de RI&E en het opstellen van het plan van aanpak moeten deze voorgelegd worden aan een gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde arbokerndeskundige. Zij beoordelen of de ingevulde RI&E compleet en betrouwbaar is en uitgaat van de huidige stand van wetenschap. Ze schrijven een advies aan de werkgever o.a. over het plan van aanpak. Er hoeft geen toetsing van de RI&E plaats te vinden wanneer:

- alle werknemers in het de onderneming samen 40 uur of minder werken;
- de onderneming ten hoogste 25 werknemers heeft én gebruik maakt van een door het Steunpunt RI&E¹⁸ erkende branche-RI&E of gebruik maakt van een branche-RI&E die in de CAO is opgenomen¹⁹.

Om werkgevers, in de eerste plaats de kleinere bedrijven, hierbij te ondersteunen werden een hele reeks branchespecifieke checklists opgesteld.

Daarnaast kent de Arbowet een redelijkerwijsclausule. Dit houdt onder meer in dat bij de keuze van maatregelen ook technische, operationele en economische factoren een rol kunnen spelen.

4.3 De toepassing van art. 6 in Nederland

Toezicht²⁰

De Inspectie SZW kan bij inspectie naar de RI&E en het plan van aanpak van het bedrijf vragen. Als dat niet in orde blijkt te zijn kan de Inspectie SZW een waarschuwing geven om dit binnen een bepaalde tijd in orde te maken.

Artikel 33, lid 1 van de Arbowet bepaalt dat de Inspectie SZW ook een bestuurlijke boete kan geven voor het niet naleven van artikel 5 van de Arbowet. De te betalen boetes zijn (mede) afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Het boetenormbedrag voor het ontbreken van een RI&E bedraagt 3.000€.

Cijfers²¹

Uit een peiling in oktober 2015 blijkt bij 45% van de bedrijven een RI&E aanwezig is. Vooral de grotere bedrijven hebben vaker een RI&E. Als reden voor het niet hebben van een RI&E geeft $\frac{3}{4}$ van de werkgevers aan dat zij niet weten dat dit nodig is. De meest genoemd reden is dat zij niet bekend zijn met de verplichting om een RI&E op te maken (63%). 19% van de werkgevers meent geen risico te onderkennen.

¹⁸ www.rie.nl

¹⁹ Risico-inventarisatie en -evaluatie, <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>, 18.3.2017

²⁰ <http://www.rie.nl/8-controleren-en-handhaven-rie/>

²¹ Arbo in bedrijf 2016. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016, Inspectie SZW

ESENER-2²²

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 73,2% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 62,7% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 98,1% van de ondernemingen =>250 werknemers.

57,3% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 26,5% door externen. 92,1% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

84,8% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (80,6%)
- er zijn geen grote problemen (81%)
- de procedure is te ingewikkeld (22,6%)
- de expertise ontbreekt (25,4%)

Ondersteuning

Ministerie SZW

Nederland hecht veel belang aan een RI&E als belangrijk instrument in het preventiebeleid. Het heeft dan ook veel inspanningen gedaan om, zowel op inhoudelijk vlak als inzake het toezicht erop, het principe van de RI&E ingang te doen vinden in alle ondernemingen.

Eén van de belangrijke elementen in dit verband is de toetsingsverplichting. De wijze van toetsing is niet vastgelegd in de Arbowet, maar in de certificatieregelingen van deze arbodeskundigen. Voor arbodiensten die werken volgens de vangnetregeling verplichten deze het toetsen van de RI&E middels een werkplekbezoek. Zelfstandige arbodeskundigen -eveneens in de maatwerkregeling- hebben ook een certificatieregeling, maar daaruit volgt geen verplichting van het toetsen van de RI&E door middel van een werkplekbezoek²³.

Steunpunt RI&E

Het Steunpunt RI&E²⁴ is een samenwerkingsverband van het Ministerie SZW, werkgevers- en werknemersorganisaties. Het stimuleert de ontwikkeling van digitale branche RI&E-instrumenten door het gratis beschikbaar stellen van een tool voor branches. Het Steunpunt erkent RI&E-instrumenten waardoor voor kleine bedrijven toetsingsvrijstelling ontstaat en de instrumenten up-to-date blijven.

Het Nederlandse digitale RIE-instrument stond model voor de ontwikkeling van het

²² ESENER-2 , European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, <https://osha.europa.eu/nl/surveys-and-statistics-osh/esener/2014nl>

²³ <http://www.rie.nl/faq/wie-mag-de-rie-toetsen-en-wat-houdt-die-toetsing-in/>

²⁴ www.rie.nl

OIRA²⁵ (Online Interactive Risk Assessment) model, initiatief van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

Arbocatalogi

De arbocatalogi zijn er gekomen in overleg met werkgevers en werknemers die samen bepalen hoe binnen branches voldaan kan worden aan de doelnormen van de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie toetst de arbocatalogi met als doel te beoordelen of de arbocatalogus niet in strijd is met de wet en of door middel van het gebruik van de arbocatalogus wordt voldaan aan de doelvoorschriften uit de Arbeidsomstandighedenwet²⁶.

Om de bekendheid van de arbocatalogi bij het MKB te bevorderen heeft de Stichting van de Arbeid een handreiking opgemaakt ten behoeve van de branches om de implementatie van de catalogi in het MKB te promoten²⁷.

Idealiter maken bedrijven de link tussen de oplossingen in de arbocatalogus en de RI&E en het plan van aanpak. De werkgever kan beschikken over een reeks digitale RI&E-instrumenten, waaronder de MKB-RI&E en de Branche RI&E toegespitst zijn op het kleinbedrijf.

In oktober 2018 zijn voorstellen met sociale partners besproken voor het verbeteren van de wijze van aanbieding en toetsing van arbocatalogi. Beoogde verbeteringen betreffen helderheid over de doelvoorschriften waaraan invulling wordt gegeven met een arbocatalogus. Het gaat over een tijdige actualisering van arbocatalogi en verbetering van de communicatie over aspecten die positief of negatief uit de toets komen²⁸.

MKB-RI&E

MKB-Nederland, het ministerie SZW en de branches hebben een algemeen digitaal instrument ontwikkeld waarbij het kleinbedrijf de arbeidsomstandigheden kan inventariseren en evalueren. De vragen zijn per onderwerp gegroepeerd en voorzien van tips om de situatie te verbeteren²⁹.

Branche-RI&E

Dit is een in de branche overeengekomen instrument waarmee bedrijven hun RI&E kunnen maken. De sociale partners zien het als een goede mogelijkheid om maatwerk te leveren voor de bedrijven in de branche en verwachten dat het draagvlak voor de regels daardoor beter zal zijn. In 2016 waren er 163 beschikbare arbocatalogi en 188 branches hadden een branche RI&E opgesteld, waarvan voor 121 branches het

²⁵ <https://oiraproject.eu/nl>

²⁶ Venema, P.M. (2013): "EU-Arboregelgeving: onderzoek naar de implementatie en evaluatie" - Bijdrage tot het EU Arboacquis, G&VW/VW/2012/4561. Opdrachtgever Ministerie SZW, Directie Gezond en Veilig Werken

²⁷ Handreiking bevordering implementatie arbocatalogus in MKB-bedrijven, Stichting van de Arbeid, 2015, http://www.stvda.nl/-/media/Files/Stvda/Brochures/2010_2019/2015/20150129-handreiking-mkb-bedrijven

²⁸ Jaarplan Inspectie SZW 2019, Ministerie SZW

²⁹ <http://www.rie.nl/instrumenten/algemene-mkb-rie/>

instrument erkend is. Er is een algemene branche RI&E opgesteld, voor bedrijven uit branches die geen specifieke branche RIE hebben opgesteld. De 121 branches met een erkende branche RI&E vertegenwoordigen een brede range aan sectoren. De dekkingsgraad wat betreft het aantal banen van werknemers voor de erkende branche RI&E bedraagt 44%. De dekkingsgraad op basis van het aantal bedrijven met meer dan één werkzaam persoon bedraagt 39%. Met de algemene MKB RIE meegerekend is de dekkingsgraad voor MKB-bedrijven 100%³⁰.

Checklijst gezondheidsrisico's

De Checklist gezondheidsrisico's³¹ is ontwikkeld voor ondernemers die voor ten hoogste 40 uur per week personeel in dienst hebben. Aan de hand van de checklijst kan de ondernemer een RI&E uitvoeren en een plan van aanpak opstellen. De checklijst is gebaseerd op een aantal stellingen die dienen ingevuld te worden.

4.4 De vertaling van art. 7 in Nederland

Deze is integraal terug te vinden in de Arbeidsomstandighedenwet, meer bepaald in artikel 13.

Interne deskundigheid

Art. 13 lid 1 bepaalt dat elke onderneming ten minste één deskundige werknemer, dit is de preventiemedewerker, in dienst moet hebben. De keuze en de positionering van de werknemer wordt bepaald met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners werkt de preventiemedewerker aan gezond en veilig werken in het bedrijf.

Art. 13 lid 2 bepaalt dat indien de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, de bijstand verleend wordt door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.

Art. 13 lid 3 bepaalt verder dat indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, de bijstand verleend wordt door andere deskundige personen.

Op grond van het tiende lid van art. 13 van de Arbeidsomstandighedenwet heeft een werkgever die een natuurlijke persoon is met niet meer dan 25 werknemers, geen deskundige werknemer(s) aan de wijzen maar kan hij de bijstandstaken zelf uitvoeren. Deze kleine werkgever is hiertoe bevoegd indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren uit te voeren.

Externe deskundigheid

Voor wat betreft de externe inbreng van deskundigen, beschikken Nederlandse

³⁰ Onderzoek samenhang arbocatalogi en RI&E, KPMG Advisory NV, 2017

³¹ <http://www.rie.nl/instrumenten/checklist-gezondheidsrisicos-max-40-uur-personeel-in-dienst/>

werkgevers over een ruime keuze. Ze kunnen te rade gaan bij een externe arbodienst die doorgaans hoofdzakelijk het medische luik voor zijn rekening neemt en erg wisselend van grootte kan zijn.

De in de Arbowet bedoelde arbodiensten moeten gecertificeerd³² zijn. Maar er zijn ook heel wat zpp actief op de markt, die al dan niet gecertificeerd zijn en werkgevers adviseren. Bedrijfsartsen moeten een postuniversitair curriculum doorlopen hebben. Voor 4 kerndeskundigen bestaat op dit vlak een regelgeving: het gaat hier naast bedrijfsartsen ook om arbeidshygiënist, hogere veiligheidsdeskundigen en arbeids- en organisatiedeskundigen. De kerndeskundigen moeten geregistreerd (bedrijfsarts) of gecertificeerd zijn (overige kerndeskundigen). Voor wat betreft de arbeidsveiligheid wordt er een onderscheid gemaakt tussen hogere en middelbare veiligheidsdeskundigen.

Artikelen 14, 14a en 20 en de Arboregeling stellen een aantal minimumeisen aan arbodiensten. Die hebben betrekking op de deskundigheid, organisatie, uitrusting en het functioneren. Om te kunnen aantonen dat zij aan deze eisen voldoen, dienen zij over een certificaat te beschikken. De Stichting Beheer Certificatieregeling en Arbodiensten houdt registers³³ bij van intern en extern gecertificeerde arbodiensten.

Aanstelling

Art. 13 lid 1 bepaalt dat indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, de keuze voor de deskundige werknemer, en diens positionering, bepaald wordt met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Taken

Art. 13 lid 7 van de Arbowet vermeldt specifieke inhoudelijke taakeisen³⁴:

1. Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. De preventiemedewerker ondersteunt met het opstellen van een overzicht van alle risico's over GVW binnen het bedrijf. Dit resulteert in de RI&E. De preventiemedewerker werkt ook mee aan het plan van aanpak.
2. Het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De preventiemedewerker moet adviseren aan en samen werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. In het basiscontract is vastgelegd dat de bedrijfsarts tijd moet reserveren voor overleg met de preventiemedewerker.
3. Het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen. Het is gebruikelijk dat de preventiemedewerker afkomstig is van de werkvloer, zodat hij er dagelijks te vinden is. Met zijn ervaring op de werkvloer levert de preventiemedewerker een actieve bijdrage om de kans op gezondheidsklachten en ongevallen op het werk tot een minimum te beperken. Praktische voorbeelden van beoogde risico's zijn bijvoorbeeld blijvende gehoorschade, risico's door het werken met gevaarlijke

³² Per 1 januari 2019 is een nieuw certificatieschema arbodiensten in werking getreden dat de voorwaarden bevat waaraan een gecertificeerde arbodienst moet voldoen.

³³ <http://sbca.nl/gecertificeerde-arbodiensten/>

³⁴ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker/taken>

stoffen of het krijgen van (blijvende) rugklachten door tillen. Ook vervult de preventiemedewerker een brugfunctie tussen de werkgever en werknemers en let hij er op dat er aandacht wordt besteed aan de - in de RI&E beschreven - risico's. De preventiemedewerker assisteert bijvoorbeeld de werkgever met heldere voorlichting over duidelijke werkinstructies, het correct gebruik van beschermingsmiddelen en handige tools bij langdurig beeldschermgebruik.

Vele werkgevers opteren bovendien voor een uitbreiding van het takenpakket. In de praktijk wordt de preventiemedewerker soms ook belast met:

- bijhouden en registreren van bedrijfsongevallen;
- vervullen van de rol van vertrouwenspersoon binnen het bedrijf;
- organiseren van de samenwerking met de bedrijfshulpverlening; of het
- geven van voorlichting over preventie aan collega's. De preventiemedewerker kan bijvoorbeeld de bredere communicatie over gezond en veilig werken verzorgen. Om ervoor te zorgen dat het onderwerp gezond en veilig werken hoog op de agenda blijft, kan hij daarvoor elementen uit het plan van aanpak regelmatig communiceren via nieuwsbrieven, bijeenkomsten of het intranet.

Opleiding

Er worden geen verdere eisen gesteld qua vooropleiding of bijscholing van de preventiemedewerker. De deskundigheid van de preventiemedewerker moet aansluiten op de risico's in het bedrijf. Zijn er veel en complexe risico's in het bedrijf aanwezig dan zal de preventiemedewerker over méér deskundigheid moeten beschikken. In de RI&E moet worden aangegeven welke maatregelen het bedrijf heeft genomen met betrekking tot onder meer de deskundigheid en de beschikbare tijd voor de preventiemedewerker (artikel 13, lid 9 Arbowet).

In Nederland worden cursussen op de vrije markt aangeboden die de preventiemedewerker wegwijs moeten maken in de functie.

Onafhankelijkheid en bescherming

Art. 13 lid 5 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever de werknemers in de gelegenheid stelt om de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting.

4.5 De toepassing van art. 7 in Nederland

Toezicht

Overtreding op artikelen 13, 14 en 14a van de Arbowet kunnen tot een bestuurlijke boete leiden. Het boetenormbedrag voor inbreuken op art. 13 lid 1 t/m 3, 14 en 14a bedraagt 1.500€.

Cijfers³⁵

De preventiemedewerker

In 2016 heeft 47% van alle bedrijven een preventiemedewerker aangesteld. Dit is 4% meer ten opzichte van 2014 (Arbobalans 2016). Van de mogelijkheid om zelf de rol van preventiemedewerker te vervullen maakt 27% van de werkgevers in de kleine bedrijven gebruik.

De meest voorkomende taak van de preventiemedewerker is de uitvoering van/meewerken aan preventiemaatregelen in het bedrijf (82%). Bij 19% van de bedrijven met een preventiemedewerker vervult de preventiemedewerker ook andere taken, zoals fungeren als aanspreekpunt voor het personeel over arbo, signaleren van risico's, klachten behandelen, de oorzaken van ziekteverzuim achterhalen, adviseren, taken uitvoeren in het kader van de bedrijfshulpverlening, persoonlijke beschermingsmiddelen verschaffen of een training aan werknemers geven.

De deskundigheid van de preventiemedewerker is in het overgrote deel van de bedrijven (85%) gebaseerd op ervaring, al dan niet in combinatie met een andere manier. Bij 30% heeft de preventiemedewerker een of meer cursussen gevolgd en bij 21% een opleiding. Bij 8% van de bedrijven hebben de preventiemedewerkers op een andere manier dan de genoemde mogelijkheden de deskundigheid dan wel bekwaamheid verworven. Voorbeelden daarvan zijn: voorlichting van de arbodienst, zelfstudie, vakliteratuur, via de branche, internet, brochures, andere bedrijven, vorig werk en via een beroepsorganisatie.

Contracten met arbodiensten en andere arbodienstverleners

In 2016 heeft 75% van de bedrijven een contract met een (interne of externe) arbodienst en/of een andere dienstverlener zoals een bedrijfsarts, een veiligheidkundige e.d. (Arbobalans 2016). Grotere ondernemingen beschikken vaker over een contract.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 50,2% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 77,3% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Nederland verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 40% voor de veiligheidkundige respectievelijk 63,6% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 85% respectievelijk 99,3%.

³⁵ Arbo in bedrijf 2016. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016, Inspectie SZW

Recente ontwikkelingen

In de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet van 1 juli 2017 is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. De positie van de preventiemedewerker is versterkt, het medezeggenschapsorgaan heeft een zwaardere rol en de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts is sterker gemaakt. De Inspectie SZW kan toezichhoudend en handhavend optreden³⁶.

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moet nu instemmen met de keuze voor elke preventiemedewerker. Zo krijgt hij of zij draagvlak onder uw medewerkers, en kan hij zijn taken beter uitvoeren.

Momenteel wordt in Nederland de discussie gevoerd over het concept interne preventiemedewerker en de invulling hiervan: opleidingen, definitie, kadering, ontslagbescherming. Het rapport poogt hierbij voorbeelden aan te brengen van de invulling in andere lidstaten.

4.6 De vertaling van art. 9 in Nederland

Definitie

Een arbeidsongeval is een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad (Arbowet, Art 1, lid i). Ongevallen tijdens woon-werkverkeer zijn uitgesloten.

Aangifte

Artikel 9 lid 1 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever ernstige ongevallen die leiden tot (tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct meldt aan de Inspectie SZW en hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk aan deze rapporteert. Een blijvend letsel betreft onder andere amputatie, (deels) blindheid of chronische lichamelijke of psychische klachten.

Dodelijke ongevallen moeten onmiddellijk en telefonisch gemeld worden.

Deze meldingsplicht is ook van toepassing indien meteen na het ongeval geen sprake van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel, maar dit pas later blijkt. Niet alleen ongevallen van de eigen werknemers moeten gemeld worden, maar ook deze die voorgevallen zijn bij personen die onder het gezag van de onderneming werken, zoals uitzendkrachten en zzp'ers.

Aangifteformulier

Meldingsplichtige ongevallen dienen direct digitaal gemeld te worden via het volledig ingevulde meldingsformulier op www.inspectieszw.nl. Deze ongevallen kunnen ook

³⁶ Jaarplan Inspectie SZW 2019, Ministerie SZW

telefonisch gemeld worden.

4.7 De toepassing van art. 9 in Nederland

Ongevalsregister

Artikel 9 lid 2 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever een lijst bijhoudt van de gemelde ongevallen en van ongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.

Opvolging en onderzoek door werkgever

Er is geen verplichting voor werkgevers om zelf een onderzoek in te stellen, hoewel de werkgever in de praktijk zou moeten nagaan wat er is gebeurd, aangezien hij aansprakelijk kan worden gesteld voor schade. De werkgever en de werknemers werken mee aan het onderzoek van de Inspectie SZW met alle gewenste informatie.

Onderzoek door inspectie

De Inspectie SZW stelt een ongevallenonderzoek in wanneer er sprake is van een vermoeden van een meldingsplichtig ongeval; of het vermoeden dat het ongeval het gevolg is van een overtreding van de wettelijke voorschriften. De Inspectie SZW streeft ernaar het onderzoek binnen twaalf weken af te ronden.

In de loop van 2017 werd een Inspectie Control Framework ontwikkeld dat in een schrijven dd. 16 mei 2017 werd aangeboden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het bevat een vernieuwde blauwdruk voor de Inspectie SZW. Kernbegrip in deze aanpak is het “risicogericht werken”³⁷, waarmee bedoeld wordt dat in de verschillende onderdelen van de inspectie selecties worden gemaakt van “thema’s, doelgroepen en subjecten en objecten”. Voor wat betreft het hoofdstuk “Arbo Reactief” staat het toezicht op de arbeidsongevallen als prioritair aangemerkt. Onder meer als gevolg hiervan besteden de Nederlandse inspectiediensten veel tijd en energie in het onderzoeken van arbeidsongevallen in ondernemingen.

Sancties bij niet-naleving

Voor het niet (direct) melden van een dodelijk ongeval of een ongeval dat leidt tot een blijvend letsel of een ziekenhuisopname en waarbij de toezichthouder geen onderzoek meer kan verrichten, geldt een boetenormbedrag van 50.000€.

³⁷ Ministerie SZW: “Bijlage 2, Inspectie Control Framework”, toegevoegd aan het schrijven dd. 16 mei 2017

5. De situatie in België

5.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

5.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

Het verschijnen van de Kaderrichtlijn leidde in België tot het afschaffen van de vroegere wet van 10 juni 1952 “betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk³⁸ en van de werkplaatsen” en de vervanging ervan door de wet van 4 augustus 1996 “betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, gemeenlijk de *Welzijnswet* genoemd.

In artikel 4 van deze wet wordt het begrip *veiligheid en gezondheid op het werk* vervangen door de term *welzijn op het werk* als overkoepelend begrip, in tegenstelling tot Nederland³⁹, en de tekst maakt tezelfdertijd duidelijk welke deelgebieden daaronder ressorteren. Deze zijn:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale aspecten van het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

De algemene verplichtingen uit de Welzijnswet worden geconcretiseerd in de Codex Welzijn op het Werk die recentelijk werd gestroomlijnd middels 10 koninklijke besluiten daterend van 28 april 2017. Deze Codex bevat 10 Boeken, elk onderverdeeld in een aantal Titels die alle aspecten van GVW op het werk omvatten en erg detaillistisch geformuleerde verplichtingen inhouden.

Toepassingsgebied

Zowel de Welzijnswet als zijn uitvoeringsbesluiten uit de Codex zijn van toepassing op ondernemingen, en sinds enkele jaren eveneens op huispersoneel zoals dienstboden (wet van 15 mei 2014). Zelfstandigen (zzp's) vallen niet onder het toepassingsgebied, tenzij ze arbeid verrichten onder het gezag van de onderneming in het kader van een overeenkomst; stagiairs, jongeren verbonden aan de onderneming door een leerovereenkomst of die een stage doorlopen in het kader van een beroepsopleiding doen dat wel degelijk.

³⁸ Typisch Belgisch gallicisme: salubriteit betekent zoiets als “de propere/hygiënische staat”

³⁹ Zie het hoofdstukje Gebruikte Afkortingen en Terminologie vooraan dit rapport

België heeft talrijke elementen van zijn regelingen inzake GVW overgenomen van Frankrijk. Eén van de gevolgen hiervan is de grote nadruk op het gezondheidstoezicht op de werknemers, uit te voeren door de bedrijfsarts. Dit heeft voor gevolg dat de inkomsten van de externe preventiediensten (equivalent van de Nederlandse arbodiensten) overwegend naar de medische equipes gaan.

Autoriteiten en inspectie

De Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (FOD WASO) bereidt het beleid voor inzake welzijn op het werk en houdt via de inspectie toezicht op de uitvoering hiervan. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk zorgt ervoor dat de uitvoering van de beleidslijnen inzake welzijn worden nageleefd, door een raadgevende, preventieve en repressieve rol te vervullen. De Algemene Directie Humanisering van de arbeid zorgt voor de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake het welzijn op het werk en de sensibilisering van de sociale en economische actoren inzake de humanisering van de arbeid.

5.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

In België valt de vergoeding van beroepsziekten en arbeidsongevallen onder de sociale zekerheid. De onderliggende reglementaire basis voor beide onderdelen loopt sterk uiteen.

Voor de compensatieregeling van arbeidsongevallen dient elke onderneming (behoudens sporadische uitzonderingen) zich aan te sluiten bij een erkende privé-verzekeringsmaatschappij, wiens functioneren wordt gecontroleerd door de overheidsdienst Fedris. Ondernemingen betalen op jaarbasis een premie aan een verzekeringsmaatschappij naar keuze, die relatief sterk kan fluctueren in functie van de voorbije schadelast - althans voor grotere ondernemingen. Alle arbeidsongevallendossiers die thans algemeen via elektronische weg worden gemeld aan de respectieve verzekeringsmaatschappijen worden door deze doorgestuurd naar Fedris.

Voor de vergoeding van beroepsziekten betaalt elke Belgische werkgever een forfaitaire bijdrage van 1% op de bruto-loonmassa. De uitbetalingen aan de slachtoffers gebeurt rechtstreeks door Fedris. Fedris verwerkt het cijfermateriaal en neemt zich voor hierover regelmatig te publiceren.

5.2 De vertaling van art. 6 in België

De verplichting, in hoofde van elke werkgever, tot het opmaken van een RI&E wordt in België opgelegd middels een uitvoeringsbesluit van de Welzijnswet, namelijk het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Meer bepaald stelt artikel 8:

“De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu. Zij bestaat achtereenvolgens uit:

- 1° het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de

- uitvoering van hun werk;
- 2° het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 3° het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”

Het besluit preciseert dat alle risico's behorende tot de zeven deelgebieden die een onderdeel zijn van het welzijn op het werk moeten worden meegenomen in de analyse. Bovendien spreekt hetzelfde besluit over een *dynamisch risicobeheersingssysteem*, hetgeen impliceert dat de risicoanalyses die daaraan ten grondslag liggen regelmatig moeten worden geactualiseerd.

De verplichting geldt voor elke werkgever (elke rechtspersoon die minstens één werknemer tewerkstelt). Ondernemingen die een paritair samengesteld Comité voor de preventie en bescherming op het werk hebben (dat zijn in principe alle werkgevers met meer dan 50 personeelsleden) moeten de risicoanalyse ter advies voorleggen aan dit Comité.

De werkgever stelt vervolgens een globaal preventieplan op dat voor een periode van 5 jaar moet gelden. Jaarlijks stelt hij een jaaractieplan op, dat een concretisering is van het globale preventieplan.

De werkgever moet een RI&E uitvoeren, met betrokkenheid van de interne en externe preventiediensten. Medewerkers van externe diensten voeren bedrijfsbezoeken uit waarvan zij verplicht een verslag opmaken. Dit kan worden beschouwd als de medewerking aan de RI&E. De verslagen van deze bedrijfsbezoeken worden elektronisch gegenereerd; elke externe preventiedienst heeft daarvoor zijn eigen model. Sommige maken weinig meer dan een checklist over waarop een aantal aandachtspunten worden gescoord, andere hebben een *software package* ontwikkeld die omstandige standaardteksten genereert waaruit de bedrijfsbezoeker kan kiezen om zijn/haar verslag samen te stellen.

Co-Prev, de beroepsorganisatie van de Belgische externe preventiediensten, is van mening dat de externe preventiediensten hiermee de hun opgelegde verplichting om actief deel te nemen aan de risicoanalyse, zeker voor het MKB vervullen.

Daarnaast zullen de externe preventiediensten, op vraag van bij hen aangesloten ondernemingen, zelf een omstandige RI&E uitvoeren voor rekening van de werkgever.

5.3 De toepassing van art. 6 in België

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 66,5% van de Belgische werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 51,3% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 97,8% van de ondernemingen =>250 werknemers.

42,3% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 34,4% door externen. 91,9% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

91,8% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (76,5%)
- er zijn geen grote problemen (81,6%)
- de procedure is te ingewikkeld (22,3%)
- de expertise ontbreekt (37,7%)

Ondersteuning

In België zijn werkgeversassociaties en andere verenigingen uit het middenveld beperkt actief in het ondersteunen van ondernemingen op het vlak van het middenveld. De reden hiervoor is het functioneren van de externe preventiediensten. In de praktijk hebben deze diensten elk eigen modellen ontwikkeld die de aangesloten ondernemingen kunnen overnemen, al dan niet hierbij ondersteund door de advisering van externe preventieadviseurs - vooral het advies van de bedrijfsarts moet hierbij worden ingewonnen.

De Belgische overheid heeft, via het Europees Sociaal Fonds, erg veel middelen en energie gestoken in de ontwikkeling van een gestandaardiseerde participatieve methodiek voor het bepalen, analyseren en evalueren van professionele risico's. Deze benadering, Sobane geheten, is verkrijgbaar in verschillende talen en bestaat uit een hele reeks brochures, die ook kunnen gedownload worden via de internetsite www.sobane.be. Deze website wordt actief beheerd en gepromoot door het ministerie FOD WASO.

Toezicht

Het Belgische beleid op dit vlak is hoofdzakelijk reactief, met andere woorden wanneer een inspecteur in een onderneming stuit op een specifiek probleem, wordt regelmatig gevraagd een RI&E op te stellen of de bestaande RI&E beter uit te werken. Dit gebeurt vooral voor de psychosociale risico's - op dit vlak bleef het aantal inspecteurs op peil, in tegenstelling tot de regionale directies in hun globaliteit. In 2017 axeerden drie gedecentraliseerde diensten hun aandacht op dit welzijnsdomein:

- in de activiteitssector van de ambulancediensten (regionale directies Antwerpen en Limburg/Vlaams Brabant);
- in de activiteitssector van de kwetsbare groepen in onderaanneming (werkeenheden bestaande uit werknemers met beperkingen in reguliere ondernemingen);
- in het onderwijs (regionale directie Henegouwen).

Ook inzake sanctionering verlegde het accent zich naar de psychosociale risico's. Hiertoe werd het "sociaal strafwetboek" dat de sancties vastlegt bij inbreuken op de sociale regelgeving in 2016 herzien, en werd het sanctioneringsregime verzwaaard voor werkgevers die geen psychosociale risicoanalyse kunnen voorleggen of geen preventiemaatregelen op basis hiervan heeft genomen.

Doorgaans gebruiken arbeidsinspecteurs, bij een reactief bezoek aan een werkgever, de gelegenheid om snel een zogenaamde *basisinspectie* uit te voeren waarbij de naleving van de grote lijnen van de reglementering wordt nagegaan. De aanwezigheid van een RI&E is daarvan een onderdeel, doch zelden leidt dit tot een opmerking: “De meeste bedrijven hebben wel een of andere vorm van in kaart gebrachte risico’s. Maar aangezien de reglementering geen kwaliteitscriteria omvat is het onmogelijk om te vervolgen, en wordt hiervoor dus nagenoeg nooit een Pro Justitia opgesteld”.

5.4 De vertaling van art. 7 in België

België beschikt over een uitgesponnen reglementering betreffende de interne en externe arbodiensten, die de interne dienst voor preventie en bescherming (PBW) en zijn extern equivalent worden genoemd. Het functioneren van beide diensten wordt tot in detail vastgelegd in de Codex, Boek II, Titels 1 en 3 (die twee koninklijk besluiten omvatten die beide dateren van 28 maart 1998).

Interne deskundigheid

Basisregels voor oprichten van een interne preventiedienst zijn:

- in alle ondernemingen wordt een interne preventiedienst opgericht;
- deze dienst bestaat uit ten minste één preventieadviseur;
- slechts in ondernemingen met minder dan 20 werknemers mag deze rol door de werkgever zelf worden vervuld;
- indien er meerdere preventieadviseurs zijn, wordt één van hen belast met de leiding van de dienst. Deze persoon rapporteert rechtstreeks aan de persoon die de dagelijkse leiding van de onderneming waarneemt. Indien de onderneming over een eigen bedrijfsarts beschikt, dient deze deel uit te maken van de interne preventiedienst;
- de interne preventiedienst moet over voldoende tijd beschikken om de taken naar behoren te kunnen vervullen (een citaat uit het KB dd. 27 maart 1998 betreffende de interne preventiediensten: “de werkgever bepaalt, na voorafgaand akkoord van het Comité PBW, de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs zodat aan de interne dienst toegewezen opdrachten altijd volledig en doeltreffend worden vervuld”), en heeft hij recht op werkmiddelen, informatie, consultatie en vorming;

Aanstelling

Alle interne preventieadviseurs kunnen slechts aangesteld, vervangen en uit hun functie verwijderd worden na een voorafgaand akkoord van het Comité PBW.

Externe preventiedienst

Wanneer de interne preventiedienst niet alle opdrachten kan vervullen, moet aanvullend een beroep gedaan worden op een externe preventiedienst (EDPB). Het gaat hier om een absolute verplichting, waarvan de inhoud wordt bepaald door de kennis en vaardigheden die in deze dienst of in de rest van de onderneming aanwezig zijn. De werkgever heeft buiten de externe preventiediensten ook nog de mogelijkheid

om een beroep te doen op gespecialiseerde instanties. Hij kan dus opdrachten geven aan bij voorbeeld deskundigen uit specifieke domeinen zoals brand, ioniserende straling, asbest, vorming.

De externe dienst is een vereniging zonder winstoogmerk (not-for-profit) en heeft dus structuren eigen aan een vereniging zonder winstoogmerk, zoals een Raad van beheer. De dienst moet een erkenning aanvragen aan de federale overheid. De lijst met erkende diensten is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg⁴⁰

Momenteel bestaan er 11 van deze EDPB's, waarvan het takenpakket in detail is beschreven; in ruil voor de verplicht te leveren diensten (waaronder een hele reeks van bedrijfsgeneeskundige onderzoeken) moeten de Belgische ondernemingen een bepaald bedrag op jaarbasis betalen dat afhangt, sinds het verschijnen van het koninklijk besluit van 27 november 2015, van de branche en het aantal werknemers.

Twee van de reglementaire opgelegde opdrachten die voor kleinere ondernemingen meestal in één enkele beweging worden gehonoreerd, zijn de actieve medewerking aan de risicoanalyse en het uitvoeren van een periodiek bedrijfsbezoek⁴¹.

Taken interne preventiedienst

De interne preventiedienst heeft als opdracht de risico's op arbeidsongevallen of beroepsziekten op te sporen en toezicht te houden op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk. Het gaat hier om de eerste lijnpreventie, waarbij gestreefd wordt naar een multidisciplinaire benadering van de problemen.

De interne dienst kan alleen volwaardig meewerken aan het welzijnsbeleid indien ze voldoende multidisciplinair is samengesteld of indien sommige bekwaamheden aanwezig zijn in andere afdelingen van de onderneming (bij voorbeeld kennis en vaardigheden op het vlak van de psychosociale aspecten, die vaak te vinden is in de personeelsdienst). Alleen indien de vijf volgende vaardigheden aanwezig zijn in de onderneming hoeft een onderneming geen beroep te doen op een externe preventiedienst: de arbeidsveiligheid, de arbeidsgeneeskunde, de ergonomie, de bedrijfshygiëne, de psychosociale aspecten van de arbeid (met inbegrip van het pesten, het ongewenst seksueel gedrag en het geweld op het werk).

Eén onderneming mag slechts één enkele interne preventiedienst hebben, ook al bestaat deze bij voorbeeld uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk een zelfstandige juridische entiteit uitmaken.

Op het functioneren van de interne preventiedienst dient het paritair samengestelde Comité PBW te waken, hetgeen een overlegorgaan is dat naast de ondernemingsraad functioneert (in de mate dat de onderneming groot genoeg is, nl. minimaal 50 werknemers telt).

Taakverdeling met externe dienst

⁴⁰ www.werk.belgie.be/erkenningenDefault.aspx?id=5040

⁴¹ Citaat uit het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

De verdeling van de taken tussen de interne en externe dienst moet vastgelegd worden in een schriftelijke overeenkomst die onder andere de volgende elementen moet bevatten:

- de opdrachten die worden toevertrouwd aan de externe dienst;
- de aard, reikwijdte en minimale duur van de prestaties om deze opdrachten te vervullen;
- de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;
- de manier waarop samengewerkt wordt met de interne dienst van de werkgever;
- de verhouding met het Comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de verbrekingsmodaliteiten van het contract.

De externe dienst kan haar opdrachten niet verder uitbesteden.

Opleiding

Interne preventieadviseur

Om het in de interne dienst vereiste opleidingsniveau te bepalen, worden de ondernemingen gerangschikt in 4 groepen (A, B, C of D) volgens het aantal werknemers dat zij tewerkstellen en/of de omvang van het risico dat de werknemers er lopen (artikel II.1-2 van de codex over het welzijn op het werk).

Alle preventieadviseurs moeten minstens beschikken over voldoende basiskennis met betrekking tot het welzijn op het werk, inzonderheid de risicoanalyse, de coördinatie van preventieactiviteiten, de werking van het comité voor preventie en bescherming op het werk, enz. (artikel II.1-20, codex).

Interne preventieadviseurs in bedrijven met verhoogd risico (groep A en B) moeten een aanvullende vorming volgen, hetzij van niveau I of van niveau II, al naargelang de groep waartoe hun werkgever behoort en het feit of zij al dan niet de leiding hebben van de interne dienst (artikelen II.1-14 en II.1-21, codex). Het gaat hierbij om een aanvullende vorming inzake arbeidsveiligheid. Niveau 1 is vergelijkbaar met de opleiding hogere veiligheidskunde (HVK), terwijl niveau II vergelijkbaar is met de opleiding middelbare veiligheidskunde (MVK).

Externe preventieadviseur

Voor de preventieadviseurs van de externe diensten regelt artikel II.3-30 van de codex de vereiste vorming: zij moeten deskundig zijn op het gebied van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten van het werk.

- Zij moeten in elk geval beschikken over een (al dan niet specifiek) masterdiploma: voor arbeidsgeneesheren, preventieadviseurs arbeidsveiligheid en preventieadviseurs psychosociale aspecten worden slechts een aantal specifieke diploma's aanvaard; voor de overige disciplines volstaat een (niet nader bepaald) masterdiploma van een universiteit of van hoger onderwijs op universitair niveau.

- Met uitzondering van de arbeidsgeneesheren moeten alle preventieadviseurs van de externe diensten een aanvullende vorming volgen die een multidisciplinaire basismodule omvat, aangevuld met de relevante specialisatiemodule.
- Met uitzondering van de arbeidsgeneesheren en de preventieadviseurs-arbeidsveiligheid wordt in hoofde van elke preventieadviseur van een externe dienst ook een aantal jaren (3 of 5 al naargelang het geval) nuttige praktische ervaring vereist.

Onafhankelijkheid en bescherming

De preventieadviseurs moeten hun opdrachten in volledige onafhankelijkheid vervullen ten overstaan van de werkgevers en de werknemers. Meningsverschillen “betreffende de werkelijke onafhankelijkheid worden op verzoek van de preventieadviseur, de werkgever of de werknemers voorgelegd voor advies aan de met het toezicht belaste ambtenaar.”

De preventieadviseurs verbonden aan de interne dienst genieten een bescherming tegen verwijdering uit de functie.

5.5 De toepassing van art. 7 in België

België beschikt allicht over de meest uitgewerkte en gedetailleerde reglementering betreffende de interne en externe preventiediensten.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 64,3% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 83,9% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in België verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 54,7% voor de veiligheidskundige respectievelijk 71,3% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 86,3% respectievelijk 97,7%.

Toezicht

De inspectiediensten bevoegd voor de veiligheid en de gezondheid op het werk investeren een groot deel van hun tijd dan ook aan het uitleggen van het reglementaire kader aan ondernemingen, het toezien op de kwaliteit van de aanvullende opleidingen van de preventieadviseurs en het interpreteren van de talrijke randgevallen die onvermijdelijk het gevolg zijn van overregulering.

Dan nog “wijkt de preventiestructuur in ondernemingen vaak af van wat reglementair wordt opgelegd - maar uit de praktijk blijkt dat de inspectie zelden een gerechtelijk dossier opent”. Indien de arbeidsinspectie een slechte werking van de preventiestructuren in een onderneming vaststelt, heeft zij de bevoegdheid om maatregelen op te leggen die door een arbofunctionaris werden opgelegd maar door de

onderneming niet in uitvoering werden gebracht, en zelf verplichtingen met onmiddellijke ingang op te leggen ingeval er sprake is van dreigend gevaar. In de praktijk komen dergelijke maatregelen zelden voor.

5.6 De vertaling van art. 9 in België

Definitie

Een arbeidsongeval⁴² is elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van het ambt overkomt en dat een letsel veroorzaakt (Arbeidsongevallenwet dd. 10 april 1971).

In 1976 werd de definitie door het Hof van Cassatie verder verduidelijkt als “een arbeidsongeval is een plotselinge gebeurtenis die een lichamelijk letsel teweegbrengt en waarvan de oorzaak of één van de oorzaken buiten het organisme van de getroffene ligt. Bovendien moet het ongeval de werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het ambt overkomen”.

Een ongeval dat zich voordoet op de weg van en naar het werk (= het normale traject van en naar de plaats van het werk) wordt eveneens beschouwd als een AO ongeval.

Ernstig ongeval

Een ernstig ongeval is een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist, met andere woorden een ongeval waarbij kan vermoed worden dat het te wijten is aan een ernstige inbreuk op de reglementaire verplichtingen. De exacte geldende definitie is complex⁴³. Een ernstig arbeidsongeval omvat onder meer: een elektrisering of elektrocutie, een val vanaf een hoger gelegen vlak, het gegrepen worden door een draaiend machineonderdeel, een verstikking, een vergiftiging, een acute besmetting door een biologisch agens...

De huidige definitie vervangt een eerdere definitie die een ernstig ongeval uitsluitend naar de gevolgen ervan bekeek (dood, blijvende arbeidsongeschiktheid, langdurige afwezigheid).

Aangifte

De verplichting om de overheid kennis te geven van ongevallen wordt geregeld door het verzekeringskader dat volgt uit Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waardoor een onderneming elk ongeval moet melden aan haar verzekeringsmaatschappij. Afwijkingen voor zeer lichte ongevallen (geen loonverlies noch arbeidsongeschiktheid) zijn mogelijk.

In België maakt het vergoedingssysteem van slachtoffers van arbeidsongevallen een deel uit van het algemene sociale-zekerheidsstelsel. Relatief uniek in de EU is evenwel het feit dat de inning van de door de ondernemingen te betalen verzekeringspremies

⁴² <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=644>

⁴³ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=645>

gebeurt door verzekeringsmaatschappijen van privaatrechtelijke aard⁴⁴. Deze worden daartoe door de overheid erkend, en de overheidsinstantie Fedris houdt toezicht op de correcte afhandeling van de dossiers, zoals de uitbetalingen aan de slachtoffers.

De consequentie hiervan is dat elk ongeval in ondernemingen effectief wordt aangegeven aan het verzekeringsorganisme waarbij deze is aangesloten - ten minste in de mate dat het incident overeenstemt met de wettelijke definitie.

Ernstig ongeval

De reglementering schenkt een bijzondere aandacht aan ernstige ongevallen. Dit gebeurde via de wet van 25 februari 2003 houdende maatregelen ter versterking van de preventie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en zijn latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten.

Wanneer het ongeval een "zeer" ernstig karakter heeft, (hiermee worden de dodelijke ongevallen bedoeld en de songevallen met een blijvende arbeidsongeschiktheid) meldt de werkgever dit onmiddellijk aan de arbeidsinspectie.

De werkgever maakt een *omstandig verslag* op en bezorgt dit binnen de tien dagen na het ongeval aan de bevoegde ambtenaar van de arbeidsinspectie. Het omstandig verslag bestaat uit twee luiken waarbij het eerste luik betrekking heeft op de identificatiegegevens en de beschrijving van het ongeval, alsook aanbevelingen om herhaling van het ongeval te voorkomen. De preventieadviseur vult dit luik in. De werkgever vult het tweede luik in met vermelding van de genomen beslissingen, een actieplan en het advies van het comité.

Uit een aantal ongevallen stelt de inspectie fiches op die nuttig kunnen zijn voor andere bedrijven om lessen uit te trekken⁴⁵.

Aangifteformulier

Elk aangiftedossier wordt elektronisch doorgestuurd naar Fedris via www.fedris.be. De voogdijoverheid en meer bepaald de federale minister bevoegd voor werk en deze bevoegd voor de sociale zekerheid heeft hierdoor een goed zicht op de arbeidsongevallen over heel het land.

5.7 De toepassing van art. 9 in België

Ongevalsregister

Voor ongevallen vanaf 4 dagen werkverlet maakt de interne preventieadviseur een ongevallensteekkaart op. Dit mag vervangen worden door de kopie van de ongevalsangifte.

Onderzoek door werkgever

⁴⁴ Dit is ook het geval in Portugal en in Finland

⁴⁵ <https://www.beswic.be/nl/themas/arbeidsongevallen/lessen-uit-arbeidsongevallen>

In de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en de codex, boek II, titel 1 betreffende de interne diensten PBW wordt gesteld dat de interne preventieadviseur samen met de hiërarchische lijn elk incident dat voorvalt tijdens het werk (waartoe ook de arbeidsongevallen behoren) moet onderzoeken.

Het ernstig ongeval wordt onmiddellijk door de bevoegde preventiedienst onderzocht. Dat betreft de interne dienst wanneer deze bemand wordt door een personeelslid dat een aanvullende vorming inzake het welzijn op het werk heeft doorlopen; voor kleinere ondernemingen moet dit gebeuren door de externe dienst waarbij de onderneming is aangesloten, die daartoe een ingenieur moet afvaardigen.

Onderzoek door inspectie

De inspectie onderzoekt de dodelijke en zeer ernstige ongevallen. Zij publiceert lessen uit ongevallen.

Sancties bij niet-naleving

Erg veel aandacht van de bevoegde inspectiedienst gaat naar het toepassen van de reglementering op het vlak van de ernstige ongevallen. Frequent wordt het ongevallenverslag opgevraagd en nagegaan of het beantwoordt aan de regels van goed vakmanschap; indien dit niet zo is wordt via rechtstreekse contacten met de arbodeskundige in kwestie de aanpak bijgestuurd. Toch blijkt dit in de praktijk niet zo'n vaart te lopen, gezien de reglementering geen kwaliteitscriteria bevat, is het moeilijk om te vervolgen.

Administratieve geldboeten bij overtredingen op de welzijnsreglementering bedragen 400€ tot 4.000€.

6. De situatie in Duitsland

6.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

6.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Duitse regelgeving wordt vaak omschreven als „dual“. Dit is een unieke benadering binnen de EU: een klassiek regelgevend kader (wetten gekoppeld aan uitvoeringsbesluiten of *Verordnungen*⁴⁶) bestaat naast krachtige en autonoom functionerende verzekeringsinstellingen die per branche georganiseerd zijn. Deze Berufsgenossenschaften (BG) hebben onder meer als voorwerp het vergoedingsstelsel voor slachtoffers van arbeidsongevallen. De instanties zijn van publiekrechtelijke aard en hebben een eigen rechtspersoonlijkheid; zij krijgen (via een kaderwet) het recht om eigen veiligheidsnormen of *Unfallverhütungsvorschriften* (UVV) op te leggen en de bij hen aangesloten leden te inspecteren. De *Unfallverhütungsvorschriften* worden qua statuut gelijkgesteld met reglementaire verplichtingen.

De wet „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ van 7 augustus 1996 (*Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG*) zet de grote lijnen uit de Kaderrichtlijn om in de Duitse regelgeving.

Toepassingsgebied

De wet is niet van toepassing op de mijnbouw, het huispersoneel of zzp's, maar wel op werknemers die in beschutte werkplaatsen actief zijn, en stagiairs of jongeren met een leercontract.

Autoriteiten en inspectie

Het reguliere regelgevende kader inzake GVW is in Duitsland in de handen van de federale autoriteiten (het BMAS: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*); de deelstaten (*Länder*) staan in voor de inspectie op de naleving ervan. Voor de zeevaart en de mijnbouw bestaan er afzonderlijke inspecterende instanties. Om dit allemaal aan elkaar te lijmen bestaan er meerdere coördinerende instanties, waarin ook de sociale partners betrokken zijn.

De toezichthouders van de Berufsgenossenschaften kunnen ook administratieve boetes uitschrijven.

⁴⁶ Deze worden vaak aangevuld en verduidelijkt door *Technische Regeln*: deze zijn te beschouwen als normen van goede praktijk.

6.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

In Duitsland bestaat een wettelijke ongevallenverzekering (incl. beroepsziekten). Niet arbeidgerelateerde risico's worden gedekt door de Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente).

Aangezien in Duitsland alle werkgevers verplicht zijn om een arbeidsongevallenverzekering te hebben, spelen de wettelijke ongevallenverzekeraars (Berufsgenossenschaften) een grote rol in het beheer van GVW in de ondernemingen. Ze beïnvloeden dit rechtstreeks door het voorstellen van voorschriften met betrekking tot ongevallenpreventie uit te schrijven en indirect door de werkgevers te stimuleren via financiële prikkels.

6.2 De vertaling van art. 6 in Duitsland⁴⁷

Als equivalent voor de term RI&E wordt in Duitsland het begrip *Gefährdungsanalyse* of *Gefährdungsbeurteilung* gebruikt. De reden hiervoor is dat de, in vele andere landen van de EU courant gebruikte term *Risikoaanlyse* reeds verplicht werd voor ondernemingen uit de chemische en nucleaire industrie, en de regelgever verwarring wenste te vermijden. De *Risikoaanlyse* verwijst in Duitsland in eerste instantie naar grotere ongevallen waarbij ook de bescherming van de omgeving een rol speelt.

De verplichting tot RI&E werd omgezet in de Duitse reglementering door middel van artikel 5 van het Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). De RI&E moet in elke onderneming gebeuren, onafhankelijk van de grootte van het bedrijf. Het artikel geeft thema's op die ruimer gaan dan de originele opzet van de Kaderrichtlijn:

- “(1) De werkgever zal vastleggen welke maatregelen inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid noodzakelijk zijn door het risico in te schatten dat de werknemers lopen bij hun werk.
- (2) De werkgever zal deze inschatting uitvoeren, daarbij rekening houdend met de aard van de werkzaamheden. In die gevallen waar de arbeidsomstandigheden vergelijkbaar zijn, zal de risico-inschatting van één enkele werkplek of één enkele activiteit volstaan.
- (3) Een risico kan het resultaat zijn van meer bepaald
1. de vormgeving en de lay-out van de werkpost en de werkomgeving
 2. fysische, chemische en biologische agentia
 3. het ontwerp, de selectie en het gebruik van arbeidsmiddelen, meer bepaald agentia, machines, uitrustingen en arbeidsplaatsen, evenals de wijze waarop ermee wordt omgegaan,
 4. het ontwerp van de werk- en productiemethoden, arbeidsprocessen, arbeidstijd en hun interrelatie,
 5. onvoldoende kwalificatie en opleiding van de werknemers,
 6. psychologische stress op het werk.”

De verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak staat in Artikel 6: “De

⁴⁷ Alle citaten uit de hiernavolgende reglementaire teksten uit de verschillende landen in de volgende hoofdstukken zijn eigen vertalingen uit de oorspronkelijke taal of uit een Engelse vertaling,

werkgever moet de documenten die de resultaten van de risicobeoordeling bevatten, de maatregelen met betrekking tot de arbeidsveiligheid en -gezondheid die door hem werden beslist en de resultaten van de evaluatie ervan, te zijner beschikking houden, afhankelijk van de aard van de activiteiten en het aantal werknemers. In die gevallen waar het risico gelijkaardig is, zal het volstaan dat deze documenten zich beperken tot samenvattende informatie”.

Deskundigheid

De werkgever kan zijn verantwoordelijkheid delegeren aan een limitatief aantal personen: art. 13 van ArbSchG geeft hiervan een lijstje. De veiligheidsadviseur (Sicherheitsfachkraft) en de bedrijfsarts (Betriebsarzt) dienen de werkgever te adviseren bij de uitvoering van de risico-evaluatie. Veiligheidsadviseurs kunnen advies uibrenen op het vlak van de keuze van RI&E-methodes, de criteria voor RI&E, een analyse van de oorzaken van arbeidsongevallen en gezondheidsrisico's en voorstellen formuleren voor preventie- en beschermingsmaatregelen. Bedrijfsartsen kunnen advies uitbrengen op basis van een analyse van de geneeskundige onderzoeken en biomonitoring en rekening houdend met de competenties van de individuele werknemers.

Het MKB

In ondernemingen tot 10 werknemers kan de werkgever kiezen tussen twee vormen van dienstverlening: de reguliere arbozorgverlening (Regelbetreuung) of het ondernemermodel (Unternehmermodell).

De reguliere arbozorgverlening bestaat uit twee componenten: de basiszorgverlening (Grundbetreuung), waarvoor een specifieke tijdsbesteding wordt gegeven en de bedrijfsspecifieke zorgverlening (anlassbezogene Betreuung), die voor elke onderneming apart te bepalen is. Beide delen zijn verplicht.

Bijlage 3 van de DGUV Regel 2 beschrijft de toepassing van de basiszorg, waarbij de risicoanalyse centraal staat. Dit betreft o.a. de ondersteuning van de werkgevers en de hiërarchische lijn bij de uitvoering van een algemeen concept voor de risicoanalyse; de ondersteuning bij de eigenlijke risicoanalyse; de evaluatie van de maatregelen in de praktijk.

Bijlage 4 van de DGUV Regel 2 beschrijft de toepassing van het bedrijfsspecifieke deel van de zorg. De aard van de dienstverlening is gebaseerd op de risicoanalyse en wordt aan de hand van een criterialijst bepaald. De lijst heeft betrekking op de blootstelling aan specifieke gevaarlijke situaties, specifieke doelgroepen, psychosociale belastingen, en andere relevante risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Bij elk van de risico's worden de maatregelen geplaatst die tegenover het risico staan met vermelding van de tijdsbesteding voor de bedrijfsarts en de veiligheidsdeskundige. De onderneming duidt aan welke risico's van toepassing zijn.

Het ondernemermodel omvat specifieke informatie en opleidingssessies voor werkgevers, die nader worden gespecificeerd door de Berufsgenossenschaften. De ondernemer moet deelnemen aan een basisseminarie. Hierin wordt een basiskennis inzake arbo aangereikt, de principes van een risicoanalyse en oefent de ondernemer

rond specifieke taken en thema's. De gedocumenteerde risicoanalyse vanaf 1 werknemer is een voorwaarde voor deelname aan het ondernemermodel.

Ondernemingen met meer dan 10 werknemers kunnen eveneens voor de reguliere arbozorgverlening kiezen. Ook hier krijgt hij basiszorgverlening met risicoanalyse, advies en ondersteuning en ongevalsanalyse. Het ondernemermodel is ook van toepassing in ondernemingen tussen 11 en 50 werknemers.

Periodiciteit

De regelgeving legt geen vaste periodiciteit op voor het actualiseren van de RI&E, doch stelt dat dit moet gebeuren wanneer de arbeidsomstandigheden of de betrokken werknemers wijzigen - en ook telkens wanneer er een herziening zich opdringt (bij voorbeeld na een arbeidsongeval).

6.3 De toepassing van art. 6 in Duitsland

ESENER-2⁴⁸

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 66,2% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 54,3% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 95,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

56,7% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 30,8% door externen.

93,2% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E. 96,4% van de resultaten van de RI&E worden voorgelegd aan het management, 94,5% aan de preventiemedewerkers, 80,6% aan het overlegcomité en 63,5% aan de werknemers zelf.

85,9% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (89%)
- er zijn geen grote problemen (86,2%)
- de procedure is te ingewikkeld (28,8%)
- de expertise ontbreekt (19,8%)

Ondersteuning

Er bestaan diverse en grondig uitgewerkte hulpmiddelen om ondernemingen te helpen bij het uitvoeren van een RI&E. Deze werden ontwikkeld door onder meer de DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, de overkoepelende organisatie van de betrokken verzekeringsinstanties) en ook de branchegerichte Berufsgenossenschaften voor hun aangesloten leden.

⁴⁸ ESENER-2 , European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, <https://osha.europa.eu/nl/surveys-and-statistics-osh/esener/2014nl>

De portaalsite <http://www.gefaehrungsbeurteilung.de> ingericht in het kader van de Duitse algemene preventiestrategie bevat een uitgebreide reeks branchegerichte informatiebronnen.

De deskundigen in het netwerk van de Berufsgenossenschaften (BG) krijgen een specifieke opleiding over de gevaren en risico's in de bedrijven die aangesloten zijn bij de specifieke Berufsgenossenschaft. Zij ontmoeten elkaar 2 maal per jaar om ervaringen uit te wisselen. Zij beschikken over een specifieke BG-software waarmee zij samen met de bedrijfsleider een RI&E kunnen uitvoeren.

In een gemeenschappelijke positiepaper van de vereniging van veiligheidsingenieurs en bedrijfsartsen hebben deze aan de hand van 11 stellingen nogmaals hun samenwerking en steun aan de RI&E in de onderneming betuigt.⁴⁹

Bonussysteem

De Berufsgenossenschaften kunnen een bonussysteem opzetten om bedrijven aan te moedigen te investeren in preventieve maatregelen. 5 BG's passen dit bonussysteem toe: steengroeven, voedingsbranche en catering, instellingen voor gezondheidszorg en sociale diensten, administratie en bouw. Een premie mag alleen worden betaald voor maatregelen die verder gaan dan de wettelijke bepalingen en de regels van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering.

De BG voedingsbranche past het bonussysteem toe op alle ondernemingen uit de ruime branche. De BG heeft 6 vragenlijsten ontwikkeld waarin preventieve maatregelen worden voorgesteld die, indien ze door bedrijven worden uitgevoerd, recht geven op punten voor een bonus in contanten. Als bedrijven minstens 80% van de punten behalen, betaalt de BG hen op verzoek een bonus van 100€ tot 100.000€ (bonus = aantal voltijdse werknemers x 25 €). In 2016 profiteerden ongeveer 3.000 bedrijven in de branche van dit systeem en ontvingen in totaal 8 miljoen aan premies.

Toezicht

De inspectiediensten kunnen administratieve boetes uitschrijven gaande van 500€ over 5.000€ tot 25.000€ afhankelijk van de inbreuk:

- 500€ bij ontbrekende informatie of geen toelating verlenen aan de inspecteur om de werkplek te betreden;
- 5.000€ bij inbreuken op GVW reglementering of niet-naleven van instructies door werknemers;
- 25.000€ bij inbreuken op GVW reglementering of niet-naleven van instructies door werkgevers.

De inspecteurs van de Berufsgenossenschaften kunnen ook administratieve boetes uitschrijven gaande van 2.500€ tot 10.000€. De hogere bedragen worden bepaald bij het niet verlenen van medewerking en inbreuk op regels.

⁴⁹ <https://www.vdsi.de/1515>

6.4 De vertaling van art. 7 in Duitsland

De vormgeving en de opdrachten van de interne en externe arbodiensten worden beschreven in het Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) van 12 december 1973.

Interne deskundigheid

§1 stelt dat de werkgever de ondersteuning moet inroepen van een bedrijfsarts (*Betriebsarzt*) en een of meerdere veiligheidskundigen (*Fachkräfte für Arbeitssicherheit*). Beide disciplines moeten nauw samenwerken:

- De bedrijfsarts die ofwel deel uitmaakt van het personeel, ofwel wordt ingehuurd, hetzij als zzp hetzij verbonden aan een externe arbodienst;
- De veiligheidsdeskundigen kan zoals de bedrijfsarts volgens verschillende samenwerkingsvormen aannemen.

De Duitse reglementering stelt dat, indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn (dit hangt af van de bedrijfsgrootte en de risico's eigen aan de onderneming, en wordt in detail beschreven in ASiG, §§ 2 en 5, en in de Bijlage), ondersteuning van buitenaf moet aangezocht worden. De inspectiedienst kan bepalen voor welke specifieke ondernemingen de werkgever geacht wordt om zelfstandig de zorg om de arbeidsveiligheid op te nemen en dus geen beroep moet doen op een externe veiligheidsdeskundige.

Taken

De veiligheidskundige en de bedrijfsarts werken samen aan de RI&E, zij stellen preventiemaatregelen voor en houden toezicht op de uitvoering, zij integreren veiligheid en gezondheid in de bedrijfsstructuren en de procesorganisatie.

Opleiding

Er bestaan drie niveaus in de opleiding van de veiligheidsingenieurs die elk hun eigen opleidingscurriculum kennen en een vastgelegd niveau van vooropleiding hebben genoten. Bovendien moeten ze ervaring kunnen voorleggen, en in staat zijn om te werken met het veiligheidscomité en de ondernemingsraad.

Het eerste niveau is dat van basisopleiding en bestaat uit 2 fases met hoorcolleges van elk 1 week en 2 zelfstudiefases. Het tweede specifiekere niveau bestaat uit 2 hoorcolleges van respectievelijk 1 week en 2 weken en één zelfstudiefase. Het derde niveau is branchegericht met een bijkomende week hoorcollege. De evaluatie vindt plaats na afsluiting van elk van de niveaus.

Aanstelling

De werkgever duidt de beide disciplines aan via een aanstellingsdocument, rekening houdende met de aard en de organisatie van het bedrijf, de risico's, het aantal en de samenstelling van de werknemers. De ondernemingsraad moet het akkoord geven (§ 9 Abs. 3 ASiG).

Onafhankelijkheid en bescherming

De werkgever zorgt voor de noodzakelijk resources, middelen en tijd voor de beide disciplines. De functies zijn staffuncties en worden in volledige onafhankelijkheid uitgevoerd (ArSchG, §8). De vereniging van veiligheidsingenieurs VDSI (Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit) heeft hierover een positiepaper gemaakt⁵⁰.

Tijdsbesteding

De vereiste tijdsbesteding voor de twee categorieën arboadviseurs wordt opgegeven door de regelgeving opgesteld door de DGUV⁵¹. Deze varieert van 2,5 uren per jaar per werknemer die geconfronteerd wordt met ernstige risico's, over een middencategorie tot een jaarlijkse besteding van 0,5 uren per werknemer zonder noemenswaardige risico's.

In ondernemingen met minstens 20 voltijds equivalente werknemers moet er bovendien een preventiecomité samengesteld worden, in principe voor de duur van vier jaar. Daar zetelen onder meer twee werknemersafgevaardigden uit de ondernemingsraad.

De Duitse reglementering kent geen verplichting tot het oprichten van een specifiek bedrijfsintern overlegorgaan met betrekking tot GVW. In ondernemingen vanaf 5 werknemers kan in theorie een ondernemingsraad opgericht worden; deze bestaat evenwel slechts in de grotere ondernemingen.

Externe deskundigheid

Het ArSchG §19 beidt de mogelijkheid aan de werkgever om de taken van de Sicherheitsfachkraft en de Betriebsarzt via externe arbodiensten (überbetriebliche Dienste) in te kopen. De diensten zijn lokaal, regionaal of nationaal georganiseerd als privé dienstverleners.

6.5 De toepassing van art. 7 in Duitsland

Ondernemingen hoeven over géén interne deskundigheid te beschikken, het staat hun vrij naar believen uit te besteden. In Duitsland werken de meeste ondernemingen met een externe arbodienst (*überbetrieblicher Dienst*). Vele werkgevers doen een beroep op hun ongevalsverzekeringsmaatschappij, de Berufsgenossenschaften, die veelal een team van veiligheidsingenieurs aanbieden.

De Duitse werkgever beschikt over erg veel vrijheidsgraden bij het uitbouwen van zijn preventiebeleid. Door deze manier hoopt de Duitse overheid de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever te bekrachtigen. Wel is deze verplicht om de bijstand van ofwel een veiligheidsdeskundige ofwel een bedrijfsarts in te roepen wanneer dit noodzakelijk is. Voor de bedrijfsarts zal dit doorgaans vooral gebeuren in

⁵⁰https://www.vdsi.de/files/1515/18113/currentVersion/VDSI_position_paper_Legal_position_of_the_operational_safety_specialist_in_the_company.pdf

⁵¹ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

het kader van het medisch toezicht op de werknemers.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 58,1% van de Duitse werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 54,2% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Duitsland verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 51,5% voor de veiligheidskundige respectievelijk 39,8% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 70,9% respectievelijk 98,6%.

6.6 De vertaling van art. 9 in Duitsland

Definitie

Een arbeidsongeval is een ongeval tijdens de uitvoering van het werk of op de weg van en naar het werk (Sozialgesetzbuch - SGB VII). De wettelijke ongevalsverzekeraars (Berufsgenossenschaften) komen financieel tegemoet bij ongevallen bij werknemers, scholieren, studenten, leerlingen, bloed- en orgaandonoren.

Een ernstig ongeval heeft betrekking op een ongeval:

- met dodelijke afloop,
- waarbij blijvend lichamelijk letsel waarschijnlijk is,
- met betrokkenheid van meerdere personen,
- met een grote externe impact.

Aangifte

De werkgever moet conform § 193 SGB VII van het Sozialgesetzbuch elk ongeval en weg-werk ongeval waarbij een werknemer gedood wordt of een letsel oploopt met meer dan drie dagen werkongeschiktheid, aan de bevoegde Berufsgenossenschaft en de arbeidsinspectie melden. De Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung (UVAV) preciseert dit. De aangifte moet ondertekend worden door de werkgever en de ondernemingsraad.

Bij een dodelijk ongeval, ongeval met meerdere gekwetsten, of een ongeval met ernstige schadelijke gevolgen voor de gezondheid, moet de werkgever het ongeval onmiddellijk melden en de politie verwittigen. De politie neemt contact op met het openbaar ministerie/officier van justitie die met eigen personeel ter plaatse een onderzoek instelt.

Een specifieke meldingsplicht bij arbeidsongevallen met betrekking tot arbeidsmiddelen staat ook vermeld in § 19 Betriebssicherheitsverordnung. Ook een ongeval met chemische en biologische agentia heeft een specifieke meldingsplicht conform §18 Gefahrstoffverordnung en §17 Biostoffverordnung.

Aangifteformulier

Het ongeval wordt aangegeven door middel van een formulier⁵² dat door de koepelorganisatie van de verzekeraars DGUV ter beschikking wordt gesteld. Veel Berufsgenossenschaften stellen een online formulier ter beschikking. Een exemplaar gaat naar de verzekeraar, 1 voor de arbeidsinspectie en 1 voor de onderneming. Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.dguv.de.

6.7 De toepassing van art. 9 in Duitsland

Ongevalsegister

De werkgever houdt een register bij van ongevallen

Het ArbSchG §3 bepaalt dat de werkgever een lijst bijhoudt van ongevallen met meer dan drie dagen arbeidsongeschiktheid.

De koepelorganisatie DGUV raadt de werkgevers aan om een register bij te houden met onderstaande gegevens:

- Plaats en tijdstip van het ongeval
- Naam van het slachtoffer
- Soort letsel
- Tijd van behandeling
- EHBO maatregelen
- Naam van de EHBO'er
- Naam van de getuigen

Na een ernstig ongeval zijn de vaststelling van de ongevalsoorzaak en de schuldvraag in de eerste plaats een zaak van de arbeidsinspectie, in overleg met de politie en de officier van justitie.

Opgvolging en onderzoek door de werkgever

§ 6 Arbeitsschutzgesetz bepaalt dat de werkgever en de interne preventiemedewerker AO met > 3 dagen werkverlet moet onderzoeken, een risicobeoordeling moet uitvoeren en maatregelen moet nemen. De preventiemedewerker staat de werkgever met kennis en inzichten bij. Hij/zij onderzoekt de oorzaak van ongevallen op de werkplek, vat de resultaten van het onderzoek samen na analyse en stelt maatregelen voor om herhaling te voorkomen. De vakbonden worden niet betrokken in het onderzoek.

Het kan voor de werkgever nuttig zijn om een meer gedetailleerd intern onderzoek uit te voeren om de conclusies van de toezichthoudende autoriteit, de Berufsgenossenschaften en / of de officier van justitie aan te vechten en zich te verdedigen tegen claims van benadeelde werknemers. Omdat documenten en uitrusting later tijdens het externe onderzoek in beslag kunnen worden genomen, moet de werkgever handelen voordat het externe onderzoek begint.

⁵² https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/arbeitsunfall/index.jsp

Onderzoek door de inspectie

De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen met meerdere gekwetsten, of een ongeval met ernstige schadelijke gevolgen voor de gezondheid.

Sancties bij niet-naleving

Overtredingen van de meldingsplicht kunnen als een administratief misdrijf worden bestraft. Op meldingsverzuim kan een administratieve boete van 500€ staan.

Hulpmiddelen arbeidsongevallen onderzoek

- Leitfaden⁵³ door VDSI Verein Deutscher Sicherheitsingenieure
- Leitfaden zur Untersuchung von Arbeitsunfällen⁵⁴ bedoeld voor het MKB, editie BAUA.

⁵³ http://etf.bgetem.de/htdocs/r30/vc_shop/bilder/firma53/s_228_a07-2016.pdf

⁵⁴ https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2287-2.pdf?__blob=publicationFile&v=6

7. De situatie in Denemarken

7.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

7.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Kaderrichtlijn werd in zijn totaliteit omgezet in de Deense wetgeving door de overkoepelende Danish Working Environment Act nr. 268. Deze wet, die van toepassing is op alle vestigingen van werkgevers op het Deense grondgebied, wordt aangevuld met Verordeningen: bindende reglementaire bepalingen. Het Deense concept kent daarnaast formele aanbevelingen vanwege de uitvoerende macht, die niet bindend zijn.

Meer details inzake het op te zetten beleid zijn opgenomen in de Executive Order (uitvoerend besluit) on the Performance of Work nr. 559 van 17 Juni 2004, en het Executive Order on the Collaboration on Safety and Health nr. 1181 van 15 oktober 2010. Het gezondheidstoezicht wordt geregeld door het Executive Order nr. 1165 van 16 december 1992.

Toepassingsgebied

Huispersoneel valt niet onder het toepassingsgebied van deze regelgeving, evenmin als militair personeel wanneer ze specifieke activiteiten eigen aan hun beroep uitoefenen.

Autoriteiten en inspectie

De Deense regelgeving op het vlak van GVW wordt behartigd door vier overheidsinstanties⁵⁵, die elk hun eigen regelgevend kader hebben ontwikkeld. Specifieke verplichtingen gelden voor offshore activiteiten, visvangst en zeevaart in het algemeen, en de luchtvaart.

Het Deense Ministerie van Tewerkstelling neemt de voorgedij waar over alle aspecten van GVW die te maken hebben met het werken op het Deense territorium (met afwijkende regels voor de werkzaamheden ter zee en in de lucht). De afdeling die zich specifiek met de arbeidsomstandigheden bezig houdt is de Arbejdstilsynet (DWEA: Danish Working Environment Authority), waartoe ook de bevoegde inspectiediensten behoren.

Origineel is dat er een formele beroepsinstantie werd opgericht, de Beroepsraad inzake de Gezondheid en de Veiligheid op het Werk, die de klachtenbehandeling op zich neemt met betrekking tot het optreden van de inspectiediensten, en waarin de sociale partners een belangrijke stem hebben. Verder is er nog het Nationale Bureau

⁵⁵ De Deense Arbeidsinspectie, het Energieagentschap voor wat betreft offshore-installaties, de Maritieme Autoriteit wat betreft de scheepvaart, de Nationale Burgerluchtvaartautoriteiten wat betreft de luchtvaart.

van Arbeidsongevallen: dit is een onpartijdige overheidsinstantie, functionerend onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Tewerkstelling, die beslissingen neemt in het geval van compensatie-eisen vanwege werknemers die gezondheidsschade hebben opgelopen wegens het werk.

Nieuwe regelgeving wordt ter advies voorgelegd aan een paritair overlegorgaan, de Arbeidsomstandighedenraad. Dit orgaan kan zelfstandig bijkomende initiatieven nemen. In zijn schoot werden elf eveneens paritair samengestelde brancheraden opgericht: deze produceren sectorspecifieke richtlijnen en formuleren onderzoeksvoorstellen.

7.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

Denemarken heeft één enkel stelsel van sociale zekerheid dat zowel de algemene ziekteverzekering, de medische behandeling als de arbeidsongevallen omvat.

De vergoeding van slachtoffers maakt deel uit van het algemene socialezekerheidsstelsel. Het Arbejdstilsynet (DWEA) is de verantwoordelijke instantie voor de registratie van arbeidsongevallen in Denemarken.

De DWEA heeft online toegang tot informatie over arbeidsongevallen en beroepsziekten in het gezamenlijke beheerssysteem van DWEA en het vergoedingsfonds voor slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten, cfr. artikel 34 a (1) van de Consolidation Workers' Compensation Act. De bedoeling is om controle uit te oefenen, te analyseren, preventieve maatregelen te nemen en statistieken op te maken.

7.2 De vertaling van art. 6 in Denemarken

Denemarken heeft de verplichting tot het opstellen van een RI&E opgenomen in de wetgeving, die uitsluitend van toepassing is op ondernemingen met werknemers. De verplichting werd in 1997 toegevoegd aan de Deense Arbejds miljølove (wet betreffende arbeidsveiligheid en -gezondheid of Working Environment Act) die reeds in 1975 van kracht was.

Het gaat hier meer bepaald om §15a van de Deense Arbejds miljøloven, de verplichting wordt meer uitgewerkt in §6 van de Executive Order 559. Paragraaf 6c stelt dat de werkgever te allen tijd ondersteuning kan vragen bij de gezondheidsdiensten indien hij te weinig know-how in eigen huis heeft, zonder dat dit evenwel afbreuk doet aan zijn verantwoordelijkheid.

De bewuste paragrafen stellen dat een schriftelijk document noodzakelijk is, en dat dit moet worden voorbereid in nauwe samenwerking met de werknemers. De algemene risicoanalyse moet rekening houden met de aard van het werk, de gebruikte werkmethoden en -processen en de "omvang en de organisatie" van de onderneming. Het ziekteverzuim moet in kaart gebracht worden om de werkgerelateerde oorzaken te onderzoeken.

De volgende aspecten moeten worden opgenomen: identificatie van de werkomstandigheden, beschrijving en evaluatie van veiligheidsproblemen, het rangordnen volgens de belangrijkheid en het voorbereiden van een plan van aanpak met aanduiding van verantwoordelijkheden, timing, toezicht op maatregelen en evaluatie. Er moeten voorzieningen worden getroffen voor een later paritair overleg over de mate waarin het actieplan effectief werd uitgevoerd.

De schriftelijke neerslag van de RI&E moet altijd beschikbaar gehouden worden voor de werknemers, de leidinggevende teams en vakbondsvrijgestelden. Ze moet worden aangeboden wanneer een arbeidsinspecteur de onderneming bezoekt.

Ondernemingen die geen personeel tewerkstellen moeten geen RI&E uitvoeren.

De bepalingen in verband met risico-evaluatie worden verder beschreven in Risk Assessment WEA Guidelines D 1.1⁵⁶. van het Deense Working Environment Authority.

Deskundigheid

Elke werkgever voert een risico-evaluatie uit. Indien de werkgever over een interne preventieorganisatie beschikt moet deze verplicht meewerken om de RI&E te plannen, te organiseren, te implementeren, op te volgen en ook te herhalen. De interne organisatie moet de geschreven RI&E bekrachtigen.

Periodiciteit

Elke drie jaren moet de RI&E worden overgedaan, of “zodra nieuwe werkmethoden of werkprocessen worden ingevoerd”.

7.3 De toepassing van art. 6 in Denemarken.

Toezicht

Ondernemingen zullen zich voor het uitwerken van de RI&E in eerste instantie baseren op de regels en standaarden die worden gepubliceerd door de arbeidsinspectie (Arbejdstilsynet: een afdeling van het ministerie van Werk). Hoewel deze niet bindend zijn, wordt een werkgever geacht conform de reglementaire verplichtingen te handelen indien deze Atvejledning worden nageleefd.

De inspectiediensten controleren de papieren of elektronische aanwezigheid van een RI&E met betrekking tot de inventarisatie, de beoordeling, het actieplan, de follow-up alsook de beoordeling van ziekteverzuim. Indien elementen ontbreken krijgen de bedrijven een verzoek tot naleving.

De inspectie maakt in de controle geen onderscheid naar de grootte van het bedrijf, maar de kleine handelaar krijgt meer informatie over de hulpbronnen bij het maken van de risicobeoordeling. Indien bij latere controle vastgesteld wordt dat de RI&E nog steeds niet is uitgevoerd, wordt een vervolging gestart.

⁵⁶ <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/guidelines/d-1-1-3-risk-assessment-apv>

Deze inspectiediensten axeren hun controles op ondernemingen die geacht worden met bovenmatige risico's te kampen. Ook al richt de letter van de wet zich in hoofdzaak op veiligheidsaspecten, toch krijgen ook psychosociale risico's veel aandacht. De resultaten worden gepubliceerd op de website van de Danish Working Environment Authority en kunnen vrij geraadpleegd worden.

De werknemers kunnen de plaatselijke arbeidsrechtbank contacteren wanneer er geen RI&E beschikbaar is, of wanneer zij van mening zijn dat deze niet op een professionele manier werd uitgevoerd. Het niet-uitvoeren van een RI&E wordt aanzien als een misdrijf dat kan leiden tot een gevangenisstraf van maximaal één jaar.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 92% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 87,2% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 99,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

83,2% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 8,7% door externen. 96,1% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

78,2% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (74,7%)
- er zijn geen grote problemen (72,3%)
- de procedure is te ingewikkeld (26,6%)
- de expertise ontbreekt (21,4%)

Het hoge percentage van kleine bedrijven die de RI&E geïmplementeerd hebben zou te maken hebben met een een significante stijging van het aantal controles door de inspectiediensten⁵⁷.

Ondersteuning⁵⁸

Danish Working Environment Authority (WEA) - Arbejdstilsynet

De Deense arbeidsinspectie www.at.dk heeft een reeks van leidraden (Guidelines) uitgevaardigd in brochurevorm die zich in het totaal richten tot 48 branches. Daarnaast werden voor 60 activiteitssectoren waarin hoofdzakelijk het kleinbedrijf actief is checklists opgesteld.

Voor 36 branches zijn thematische webpagina's gemaakt, die de meest voorkomende risico's en de oorzaken hiervan beschrijven en oplossingsgericht advies geven. De WEA publiceert op de site een lijst van erkende arboadviseurs. Voor buitenlandse bedrijven

⁵⁷ Geciteerd in : Prevent (2008) : « Onderzoek naar de omzetting van 4 arborichtlijnen in de regelgeving van 10 Lidstaten »

⁵⁸ Europese vergelijking implementatie RI&E, vergelijkend onderzoek in 10 Europese landen, Prevent, 2017

die in Denemarken gevestigd zijn en voor gedetacheerde werknemers heeft de inspectie een Engelstalige site met informatie betreffende de RI&E.

The sectoral working environment council BAR

BAR is een afkorting van BrancheArbejdsmiljøRåd, bestaande uit werkgevers en werknemers. BAR is branche-georiënteerd en helpt bedrijven in de branche met informatie en advies over veiligheid en gezondheid. Alle materialen en richtlijnen zijn goedgekeurd door de arbeidsinspectie. De BAR heeft in samenwerking met de betrokken branches eveneens een reeks checklijsten opgesteld om de risico's in kaart te brengen. Specifieke themapagina's bieden advies en ondersteuning bij de risicoanalyse.

7.4 De vertaling van art. 7 in Denemarken

Interne deskundigheid

Alle ondernemingen met minstens 10 werknemers (in bepaalde gevallen is de limiet 5 werknemers) moeten een interne arbodienst oprichten. Deze moet bestaan uit minstens één personeelslid en tenminste één leidinggevende, die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake GVW. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden maatregelen inzake GVW besproken via rechtstreeks contact en overleg tussen werkgever, werknemers en leidinggevenden (Working Environment Act, Art.6).

Het Executive Order nr. 559 stelt in artikelen 6b en 6c dat, indien de werkgever over een interne preventiedienst beschikt, deze moet meewerken aan de RI&E. De werkgever wordt evenwel de vrije keuze gelaten, en er worden geen bepalingen opgelegd inzake de deskundigheid van een dergelijk persoon. Wel vermeldt het Uitvoerend Besluit zogenaamde veiligheidsgroepen, die moeten worden samengesteld uit twee personen: de verantwoordelijke van een werkeenheden en een veiligheidsvertegenwoordiger die gekozen wordt uit de personeelsleden van die werkeenheden.

Opleiding

De verantwoordelijke van een werkeenheden en een veiligheidsvertegenwoordiger moeten een opleiding volgen waarvan de inschrijving ten laatste 4 weken na hun aanstelling gebeurt en ten laatste 8 maanden na aanvang van de opleiding is voltooid; een dergelijk opleidingsprogramma beslaat 37 uur.

Taken

De taakomschrijving van de interne arboadviseurs wordt omschreven in het EO nr. 559. Zij dragen bij tot de RI&E, het opstellen van het actieplan en het adviseren over de preventiemaatregelen. Zij werken mee aan de organisatie en planning van veilige en gezonde werkomstandigheden.

Externe deskundigheid

Indien de onderneming niet beschikt over voldoende interne expertise, moet een externe arbodienst in de arm genomen worden. Er worden geen verdere voorwaarden gesteld aan deze samenwerking.

Wel moeten externe arbodiensten die optreden in het geval van opmerkingen vanwege de inspectiediensten daartoe gemachtigd zijn door de DWEA. Een dergelijke machtiging kan slechts verkregen worden indien de arbodeskundigen kunnen attesteren dat zij een gespecialiseerde opleiding van minstens drie jaren hebben doorlopen op één van de domeinen inzake GVW, en daarnaast een voldoende praktijkervaring kunnen voorleggen.

Elke werknemer mag, indien hij/zij dit wenst, een periodiek contact met de bedrijfsarts aanvragen. De werkgever moet ervoor zorgen dat deze vragen gehonoreerd worden. Er wordt geen verplichte periodiciteit opgelegd (met uitzondering van de blootstelling aan lood). Minder dan 1/3 van de werknemers gaan op dit aanbod in.

7.5 De toepassing van art. 7 in Denemarken

Tot 2005 waren Deense ondernemingen verplicht om extern advies in te winnen bij multidisciplinaire arbodiensten indien de kennis in de onderneming niet aanwezig was om de risico's te beheersen. De arbodiensten werden gecertificeerd en gecontroleerd door de Deense Accreditatieautoriteit. De arbodiensten moesten beschikken over een kwaliteitsmanagementsysteem dat gebruik maakte van de ervaringen uit de praktijk in de ondernemingen en het verstrekte advies moest preventief en holistisch zijn en aansluiten bij het eigen vermogen van de ondernemingen om preventieve veiligheids- en gezondheidsactiviteiten uit te voeren.

In 2005 installeerde de Danish Working Environment Authority een systeem dat gebaseerd is op een combinatie van marktconforme advisering en een netwerk van adviseurs. De Deense inspectie brengt een bezoek aan ondernemingen in het kader van de opvolging van de RI&E en kent een groene, gele of rode smiley toe al naar gelang een veiligheids- of gezondheidsprobleem wordt vastgesteld. De inspectie kan een onderneming gelasten om het advies van een erkende adviseur in te winnen.

De WEA Guideline D.1.1-3 on Risk Assessment (APV) biedt de mogelijkheid aan de bedrijven om externe adviesbureaus in te schakelen en elektronische tools te gebruiken die de bedrijven bij de RI&E en het nakomen van de wettelijke vereisten ondersteunen. Ook wordt verwezen naar de elektronische hulpmiddelen die het bedrijf helpen een Plan van aanpak op te stellen.

De lijst van erkende adviesbureaus is beschikbaar op de WEA site www.at.dk. Maar ook andere externe dienstverleners kunnen ingeschakeld worden. Deense bedrijven doen slechts beperkt een beroep op de diensten van de externe diensten, voor de RI&E is dit 8,7%.

Een studie⁵⁹ toonde aan dat 70% van de Deense ondernemingen in regel was met de richtlijnen met betrekking tot het oprichten van interne arbodiensten en de samenwerking met externe deskundigen. De verschillen tussen de branches op dit vlak zijn belangrijk: aan de top staan de ziekenhuizen en andere zorginstellingen, de scheikunde en de farmacie.

De EO 559 voorziet dat de inspectie een aanmaning kan schrijven indien de voorschriften niet worden nageleefd.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 36,1% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 7,2% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Denemarken verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 27,6% voor de veiligheidskundige respectievelijk 4,1% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 67,7% respectievelijk 22,1%.

7.6 De vertaling van art. 9 in Denemarken

Definitie

Een arbeidsongeval is een ongeval bij de uitvoering van het werk als gevolg van een plotse gebeurtenis of blootstelling. Er dient een oorzakelijk verband te zijn tussen de blootstelling en het optreden van het letsel.

In een aantal gevallen kan psychische schade ook als een arbeidsongeval beschouwd worden. Weg-werkongevallen worden niet beschouwd als arbeidsongeval. Ongevallen op de weg tussen 2 werkplaatsen daarentegen wel.

Ongevallen met zelfstandigen worden niet opgenomen.

Ernstige ongevallen zijn deze met >3 weken werkverlet OF fracturen OF amputaties OF rugletsels. Een ernstig persoonlijk letsel heeft betrekking op een fractuur, ernstige bloeding of letsel aan een zenuw of spier, brandwonden van 2e of 3e graad of die meer dan 5% van het lichaam beslaan. Het kan ook een amputatie, verlies van zintuigen betekenen, evenals verwondingen die kunnen leiden tot chronische ziekten.

Aangifte

Werkgevers zijn verplicht om ongevallen vanaf >1 dag werkverlet elektronisch te registreren via de EASY - database. De gegevens bereiken dan automatisch de arbeidsinspectie (Danish Working Environment Authority), die de autoriteit is die belast is met toezicht en preventie, als ook het vergoedingsfonds voor slachtoffers van

⁵⁹ COWI (2015): "Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health Directives in EU Member States", Denmark

arbeidsongevallen en beroepsziekten (Danish Labour Market Insurance, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring - AES). Jaarlijks behandelt het AES 60.000 schadeclaims.

De werkgever meldt een ongeval binnen 9 dagen na de dag van het ongeval. Melding kan nog indien het slachtoffer na 5 weken het werk niet zou hervat hebben. De werkgever meldt een dodelijk ongeval binnen 48u (Working Environment Act en Occupational Injury Act).

Voor de offshore olie- en gaswinning bestaan specifieke regels voor de registratie en aangifte van ongevallen, cf de Executive Order on Registration and Notification of Accidents etc in connection with Offshore Oil and Gas Operations⁶⁰. Hierbij moet ook elk incident, bijna- ongeval, evacuatie, onvrijwillige lozing van substanties of agentia geregistreerd en gemeld worden en maatregelen getroffen worden.

Aangifteformulier

De werkgever maakt gebruik van de online registratie tool EASY⁶¹.

7.7 De toepassing van art. 9 in Denemarken

Ongevalseregister

De werkgever houdt een lijst bij aangaande de aangegeven ongevallen conform art 22.3 van het Uitvoerend besluit 559.

Onderzoek en opvolging door werkgever

De werkgever heeft geen verplichting om een ongeval te onderzoeken. Toch kan de verplichting volgen uit de regelgeving die de werkgever ertoe verbindt om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen. Hij/zij moet de werknemers informeren over de mogelijke risico's op ongevallen. Na een ongeval dienen de risico's opnieuw onderzocht te worden en kunnen de maatregelen, de informatie en opleiding bijgesteld worden. De werkgever kan naast de interne en externe deskundigen ook de WEA hierbij betrekken.

Onderzoek door inspectie

De Deense arbeidsinspectie krijgt 42.000 ongevalsangiften per jaar. 2.400 of 6% hiervan worden onderzocht: dodelijke en ernstige ongevallen in eerste instantie.

De arbeidsinspectie stelt een tool⁶² ter beschikking van de bedrijven om de ongevallen te analyseren. Naast oorzakenanalyse kunnen maatregelen beschreven worden.

Sancties bij niet-naleving

⁶⁰ <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/executive-orders/offshore/1196-registration-notification-accidents>

⁶¹ <https://indberet.virk.dk/arbejdsmarkedets-erhvervssikring/arbejdsulykke-easy>

⁶² <https://amid.dk/en/topics/learning-from-work-accidents/>

Er is een onderrapportage van het aantal ongevallen. 2 factoren dragen hiertoe bij: het gebrek aan effectieve prikkels voor rapportage en de moeilijkheid van handhaving in gevallen van niet-rapportage.

Er zijn weinig prikkels, noch positieve noch negatieve, om ongevallen te melden. Als een werknemer 30 + dagen na het werk afwezig is, kan de werkgever een vergoeding voor het loon krijgen bij het melden van het ongeval. Tot die tijd zijn er vrijwel geen gevolgen voor niet-rapportage. De werknemer krijgt een medische behandeling ongeacht het ongeval werkgerelateerd of niet is. Het enige belang van de werknemer om een ongeval te melden is in gevallen van ernstige gezondheidseffecten, b.v. gevallen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen of vroegtijdige pensionering.

8. De situatie in Estland

8.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

8.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

Gezien de beperkte dimensie van het land, heeft Estland (net zoals Luxemburg) de formuleringen van de Kaderrichtlijn zonder veel toevoegingen overgebracht in de eigen reglementering. Dit gebeurde binnen een korte tijdspanne, relatief snel nadat het land lid werd van de EU in 2004.

De verplichtingen uit de Kaderrichtlijn werden ondergebracht in één enkele kaderwet, de Wet van 16 juni 1999 betreffende de Gezondheid en de Veiligheid op het werk, afgekort als TTOS. Nadere details werden stapsgewijs toegevoegd door middel van uitvoeringsbesluiten, meer bepaald met betrekking tot de arbodiensten, de informatie aan werknemers en het medisch toezicht.

De sociale partners hebben een belangrijke stem in de uiteindelijke vormgeving van de teksten gehad: het medium hiervoor is de Nationale Arbeidsraad, die tripartite is samengesteld; daarnaast bestaat er nog een Adviescomité voor de Arbeidsomstandigheden, waarin alleen de sociale partners zitting hebben.

Toepassingsgebied

De regelgeving inzake GVW geldt voor alle ondernemingen en alle branches zonder onderscheid, onafgezien van de bedrijfsgrootte: ook huispersoneel (een begrip dat als zodanig niet voorkomt in de Estse reglementering), en in een zekere mate zzp's (in de mate dat deze werken op het terrein van ondernemingen met werknemers), vallen onder het toepassingsgebied. In 2009 nam het land een nieuwe regelgeving aan (de wet op de arbeidsovereenkomsten) waardoor vanaf dan ook telewerkers, tijdelijke arbeidskrachten en jongeren onder het toepassingsgebied van de GVW-regelgeving vallen.

Autoriteiten en inspectie

Het Estse Ministerie voor Sociale Zaken behartigt de GVW-problematiek op het werk, en is ook de voogdijoverheid voor de inspectiediensten die toezicht houden op de naleving van de arbeidsreglementering door de ondernemingen. Deze is onderverdeeld in een centrale entiteit en 4 plaatselijke inspectiediensten. Het Ministerie gaat inzake GVW tewerk op basis van opeenvolgende nationale strategieën, die alle een tijdshorizon van een viertal jaren beslaan. Zij vormen een onderdeel van een overkoepelende nationale strategie, het Nationale Plan voor de Ontwikkeling van de Gezondheid, dat loopt van 2009 tot 2020.

Een belangrijk onderdeel van het ministerie is het Arbeidsgeneeskundig Departement dat de voogdij uitoefent over de verschillende bedrijfsgeneeskundige diensten die in het land actief zijn.

8.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

Er is geen specifieke verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten. De kosten van de gezondheidszorg en de verstrekking van de uitkeringen bij afwezigheid in het geval van een arbeidsongeval of een beroepsziekte komen ten laste van het ziektekostenverzekeringstelsel. Langdurige uitkeringen worden uitgekeerd onder het stelsel van de invaliditeitspensioenen.

Door het Ministerie van Sociale Zaken werd een lijst met beroepsziekten opgesteld.

Bij een arbeidsongeval of een beroepsziekte belooft de hoogte van de ziekte-uitkering 100% van de referentievergoeding, hoger dus dan het bedrag dat geldt voor een afwezigheid wegens een niet-beroepsgebonden aandoening (deze bedraagt 80% van het referentieloon). Het Fonds voor de ziektekostenverzekering is echter bevoegd om het verschil te verhalen op de aansprakelijke werkgever. In het geval van blijvende arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte wordt uit hoofde van de pensioenverzekering van de Estse overheid een arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend. Het enige verschil met de algemene regels die van toepassing zijn op arbeidsongeschiktheidspensioenen, is dat er geen wachttijd geldt. In het geval van een overlijden is de werkgever verplicht de kosten van de begrafenis te voldoen. De werkgever kan ook verantwoordelijk gesteld worden voor eventuele bijkomende kosten, zoals die voor farmaceutische producten en hulpmiddelen, en voor reiskosten.

8.2 De vertaling van art. 6 in Estland

De verplichting in hoofde van werkgevers tot het uitvoeren van een RI&E is terug te vinden in Hoofdstuk 3 van de Occupational Safety and Health Act, die in het algemeen handelt over de rechten en de plichten van werkgevers en werknemers. De RI&E-verplichting is terug te vinden onder §12 en 13 van deze wet. De tekst uit de Kaderrichtlijn werd zonder veel wijzigingen of aanvullingen overgebracht in het plaatselijke reglementaire kader.

De werkgever of een vertegenwoordiger kan de risicoanalyse uitvoeren, maar die kan ook ingekocht worden bij een dienstverlener. De lijst van de dienstverleners met specialiteit en grondgebied worden vermeld op de site van de inspectie.

De risicoanalyse - indien uitgevoerd door een externe dienstverlener - gebeurt steeds in overleg met de werkgever of diens vertegenwoordiger. Als voordeel ziet de arbeidsinspectie de combinatie van de kennis van de onderneming die de werkgever inbrengt enerzijds en de expertise van de externe auditor om een onafhankelijke - en met kennis van zaken - doorlichting uit te voeren van de risico's. De ondernemer kan door bedrijfsblindheid ook bepaalde risico's over het hoofd zien.

Het stappenplan omvat de volgende fasen:

1. beschrijving van de werkomgeving, werkprocedures en werknemers;
2. inventaris van gevaren;
3. evaluatie van de gevaren en bepaling van de risico's;
4. plan van aanpak;
5. documentatie van de maatregelen.

Voor stap 1 stelt de arbeidsinspectie een document ter beschikking met een lijst van gevaren. De gevaren kunnen in kaart gebracht worden door observatie en gesprekken met werknemers en bij voorbeeld vastgelegd worden aan de hand van foto's. Indien metingen in stap 2 dienen te gebeuren wordt bij voorkeur beroep gedaan op externe dienstverleners.

Om de gevaren in stap 3 te evalueren verwijst de arbeidsinspectie naar de risicomatrix die de ernst en de waarschijnlijkheid in kaart brengt. De resultaten van de analyse worden neergeschreven en dienen gedurende een periode van 55 jaar bewaard te worden.

Het plan van aanpak dient uit te gaan van de meest urgente risico's en de toepassing ervan komt ten goede van de hele onderneming.

De resultaten van de risico-evaluatie en het plan van aanpak, net als de instructies worden bekend gemaakt bij de werknemers en ter beschikking gehouden van de inspectie. De RI&E moet rekening houden met de genderproblematiek, alsmede de leeftijdsverdeling van het personeel; ook minderjarigen en werknemers met een arbeidsbeperking moeten specifiek aandacht krijgen.

8.3 De toepassing van art. 6 in Estland

Toezicht

Hoewel de reglementaire kant van de zaak dus in orde lijkt, hebben de ondernemingen in Estland nog tijd nodig om al deze nieuwe reglementeringen in de praktijk te implementeren. Het land zelf lijkt wel nog een hele weg te moeten afleggen inzake het toezicht op de naleving van de reglementering: de inspectiediensten zijn hiervoor onvoldoende uitgebouwd. Bovendien is de syndicalisatiegraad van de werknemers laag, en zijn ook werkgeversorganisaties zoals branchegerichte beroepsverenigingen erg zwak uitgebouwd, zoals dit meestal het geval is in de 'nieuwe' Lidstaten van de EU (Van Gyes et al., 2016). Er kan verondersteld worden dat geen enkele van deze instanties voldoende uitgebouwd zijn om actief mee te bouwen aan standaardbenaderingen; dit is vooral in Estland, waar 97% van de ondernemingen tot het kleinbedrijf behoren, een probleem.

Het belangrijkste aandachtspunt voor de Arbeidsinspectie is de RI&E, die 'helemaal niet of onvoldoende werd uitgevoerd of moet worden verbeterd' (Arbeidsinspectie, 2015). Bij elke derde bezochte onderneming werd dit probleem vastgesteld, hoewel het aantal en het percentage van dergelijke ondernemingen van jaar tot jaar afneemt. Tegelijkertijd bleken er 'meer problemen te zijn bij die ondernemingen waar ooit een RI&E is uitgevoerd', maar 'deze niet meer up-to-date is en niet meer in

overeenstemming met de gewijzigde werkomgeving', wat erop wijst dat veel RI&E's formeel of oppervlakkig worden uitgevoerd (Arbeidsinspectie, 2015).

Elke derde geïnspecteerde onderneming had problemen met het voorbereiden van een risicobeoordeling van de werkomgeving of het trainen en opleiden van de werknemers. (Arbeidsinspectie, 2016).

De inspectie maakt een verzoek tot naleving op in geval van ontbrekende informatie. Bij niet-opvolging wordt een vervolging gestart.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 69,4% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 52,5% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 98,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

64,7% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 27% door externen. 96,6% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

78,2% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (83,5%)
- er zijn geen grote problemen (89,2%)
- de procedure is te ingewikkeld (15,3%)
- de expertise ontbreekt (28,7%)

Een eerdere bevraging van zowel werkgevers als werknemers (TNO, 2011) maakte uit dat vooral de vakbonden erg geloven in het nut van een RI&E: 43% was van mening dat deze in een belangrijke mate bijdraagt tot het gezond en veilig werken. Niemand van de werkgevers vond dat, maar toch zei meer dan de helft dat de toegevoegde waarde toch wel groot is. 14% van de vakbondsleden oordeelde daarentegen dat het belang miniem was, tegenover slechts 8 % van de werkgeversvertegenwoordigers. Voor deze laatste groep werd de administratieve overlast als belangrijkste probleem ingebracht, zeker voor laag-risicodragende werkomgevingen als kantoren.

Uit bevragingen zou blijken dat 77% van de ondernemingen een RI&E kan voorleggen, variërend tussen de 69% voor micro-ondernemingen tot 97% van de grote werkgevers. De dienstverlenende activiteitssector zou beduidend lager scoren dan de industrie, maar ook de landbouw zou goede cijfers laten optekenen.⁶³

Ondersteuning

Arbeidsinspectie (Tööinspektioon)

⁶³ COWI (2015): "Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health Directives in EU Member States", Estonia

Op strategisch niveau is de rol van de Arbeidsinspectie veranderd en is de aandacht verschoven naar activiteiten gericht op bewustmaking van werkgevers en werknemers, in plaats van vervolgingen en bestraffing (Arbeidsinspectie, 2015). De Arbeidsinspectie is dus actief in sensibilisatie, communicatie- en informatiecampagnes, en opleiding van preventiedeskundigen en managers van het kleinbedrijf in heel Estland.

De arbeidsinspectie geeft op haar website www.tooelu.ee richtsnoeren mee voor de toepassing van de risicoanalyse in de bedrijven, meer bepaald het MKB. Het gaat om een generieke tool die de mogelijke risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in kaart brengt, met inbegrip van de psychosociale risico's. De tool wordt gepromoot via mediacampagnes en bij evenementen met betrekking tot veiligheid en gezondheid.

Werkgevers kunnen ook voorafgaand toegang verlenen aan de inspectie om de resultaten van de RI&E te bekijken. De tool is in januari 2015 gelanceerd en is sindsdien door meer dan 3.200 ondernemingen gebruikt. Het ministerie biedt een helpdesk die telefonisch of per e-mail toegankelijk is, en de arbeidsinspectie heeft lokale adviseurs die op de werkplek aanwezig zijn voor advies. Er is geen follow-up systeem voor de evaluatie van programma's.

Foundation Innove

Van 2011-2014 liep een project voor het MKB waarbij aan de werkgevers een financiële steun tussen 1.000€ en 10.000€ werd verleend om het gezondheidstoezicht en de RI&E te organiseren. Werkgevers droegen tot 30% bij in de kosten.

8.4 De vertaling van art. 7 in Estland

Interne deskundigheid

De TTOS art. 16 bepaalt dat ondernemingen een “specialist in de arbeidsomstandigheden” moeten aanduiden onder hun werknemersbestand; de deskundige moet vertrouwd zijn met de regelgeving en in staat zijn om de risico's te beoordelen en maatregelen te adviseren.

Opleiding

De persoon kan een ingenieur zijn of een andere deskundige met de nodige opleiding en aangeduid door de werkgever. De werkgever staat in voor een de geschikte opleiding, dit moet tijdens de werkuren gebeuren en op kosten van de werkgever. Er worden bijkomende vereisten gesteld op het vlak van diens opleiding. De onderwerpen die aan bod moeten komen zijn algemene bepalingen met betrekking tot rechten en plichten, risico's, ongevallen en beroepsziekten, verantwoordelijkheden, toezicht, de organisatie van GVW op nationaal en bedrijfsniveau en alle elementen van de RI&E.

Indien een werkgever een dergelijke opleiding heeft doorlopen, mag hij of zij zelf de taken uitvoeren die opgelegd worden aan de onderneming inzake GVW.

Taken

De deskundige ondersteunt de werkgever bij de RI&E, bij het opstellen van de maatregelen en de uitvoering op het terrein. Hij/zij werkt nauw samen met de werknemers(vertegenwoordigers), het comité en de gezondheidsdeskundigen.

Bedrijfsgezondheidsdiensten

Indien de deskundigheid niet intern kan gevonden worden moet de werkgever een beroep doen op externe expertise. Wie hiervoor in aanmerking komt, is eerder vaag omschreven. Het besluit SoMM nr. 80 van 14 december 2000, de "Procedure voor de opleiding en bijscholing inzake gezondheid en veiligheid op het werk" spreekt van een ingenieur of iemand met een andere opleiding die de nodige bijkomende scholing heeft ondergaan. Deze moet nauw samenwerken met werknemers en -vertegenwoordigers, het comité, en de deskundigen inzake gezondheid en beroepsziekten. De werkgever brengt binnen de 10 dagen na de aanstelling de lokale inspectie op de hoogte.

Art. 19 van de TTOS, en de uitvoeringsbesluiten SoMM nrs. 89 en 90 van 20 juni 2003 omschrijven het functioneren van de bedrijfsgezondheidsdiensten. Zij worden georganiseerd op een vrije marktbasis. Grotere bedrijven hebben hun eigen klinieken. De privé bedrijfsgezondheidsdiensten bieden hun dienstverlening ook aan bedrijven aan.

De werkgever is verplicht om medische onderzoeken te organiseren voor werknemers van wie de gezondheid in de loop van het werk kan worden aangetast door een risicofactor in de werkomgeving of de aard van het werk. Het medisch onderzoek van werknemers die 's nachts werken wordt specifiek vermeld. De werkgever draagt de kosten van het medisch onderzoek. De procedure voor medisch onderzoek wordt vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en beschreven in de Regeling nr. 74 "Procedure voor medisch onderzoek". In bijlage 1 van de procedure is de lijst met risicofactoren in de werkomgeving en de lijst van de aard van de werkzaamheden die een medisch onderzoek vereisen, opgenomen.

De disciplines die aanwezig moeten zijn in de bedrijfsgezondheidsdiensten zijn een bedrijfsarts, bedrijfsverpleegkundige, arbeidshygiënist, ergonomoog en arbeidspsycholoog.

De opleidingsvereisten van de deskundigen in de bedrijfsgeneeskundige dienst zijn eveneens bepaald:

- bedrijfsarts: studies arts met specifieke praktijkstraining
- bedrijfsverpleegkundige: studies verpleegkunde, gemiddeld 3,5 jaar
- arbeidshygiënist: MSc in arbeidshygiëne
- ergonomoog: BSc in ingenieurswetenschappen, optie ergonomie of MSc in Ergonomie
- arbeidspsycholoog: MSc in organisatiepsychologie.

8.5 De toepassing van art. 7 in Estland

65% van de Estse ondernemingen zou de werknemers gezondheidstoezicht aanbieden. Een even groot percentage confirmeert zich aan de richtlijnen inzake de aanstelling

van interne/externe arbodiensten⁶⁴; 72,1% van de ondernemingen zou een gezondheids- en veiligheidsconsulent in de arm nemen.

In 20% van de ondernemingen zou geen deskundige aangewezen zijn. De arbeidsinspectie focust op het belang van de aanwezigheid van een deskundige, door informatie- en sensibilisatiecampagnes te organiseren.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 29,5% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 66,4% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Estland verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 26,4% voor de veiligheidskundige respectievelijk 48,6% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 44,7% respectievelijk 100%.

Financiële steun voor het kleinbedrijf

De arbeidsinspectie biedt sinds 2015 de mogelijkheid voor de ondernemingen tot 50 werknemers om de expertise en het advies in te winnen van adviseurs, zonder hiervoor een vergoeding te moeten betalen. De expertise die kan ingewonnen worden is bepaald:

- advies over het preventiebeleid in het algemeen of over specifieke onderdelen, bij voorbeeld persoonlijke beschermingsmiddelen;
- onderzoek van ongevallen;
- advies na inzage in de documentatie (risicoanalyse, veiligheidsinstructies, etc.);
- de adviseur helpt niet mee bij het opstellen van de risicoanalyse of elke andere documentatie.

De onderneming krijgt de tijd om de adviezen toe te passen, gedurende een bepaalde periode, waarin deze geen inspectie over de vloer krijgt.

8.6 De vertaling van art. 9 in Estland

In 2008 werd een “Procedure voor Registratie, Notificatie en Onderzoek van arbeidsongevallen en beroepsziekten” afgekondigd. Deze is eveneens van toepassing op zzp’s. Tegelijk werd de definitie van een arbeidsongeval uitgebreid tot gezondheidsschade opgelopen door biologische agentia.

Definitie

⁶⁴ COWI (2015): “Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health Directives in EU Member States”, Estonia

De wet op de arbeidsveiligheid en gezondheid definieert een arbeidsongeval als schade aan de gezondheid of overlijden van een werknemer die voorkomt tijdens de uitoefening van een door een werkgever opgedragen taak of bij werkzaamheden die met de toestemming van de werkgever worden verricht, tijdens of tijdens andere activiteiten in het belang van de werkgever.

Ambtenaren en personen die werken op basis van arbeidsovereenkomsten worden opgenomen in het rapportagesysteem. De wet is ook van toepassing op het werk van leerlingen en studenten tijdens hun praktische opleiding. Zelfstandigen zijn opgenomen voor zover zij op dezelfde werkplek tewerkgesteld zijn als de werknemers met een arbeidscontract.

Aangifte

De werkgever meldt een ernstig of dodelijk ongeval onmiddellijk aan de arbeidsinspectie. In geval van overlijden meldt de werkgever het ongeval aan de politie.

Aangifteformulier

De werkgever maakt gebruik van het aangifteformulier beschikbaar op de site van de arbeidsinspectie.

8.7 De toepassing van art. 9 in Estland

Ongevalsregister

De werkgever houdt een register van ongevallen met >3 dagen werkverlet bij. De Estlandse arbeidsinspectie gebruikt de gegevens om te rapporteren aan Statistics Estonia, ook aan het ESAW en de ILO. De nationale statistieken over arbeidsongevallen zijn vergelijkbaar met ESAW-fase III.

Onderzoek en opvolging door de werkgever

Een werkgever is verplicht om alle ongevallen op het werk te onderzoeken, ongeacht de duur van de afwezigheid van de werknemer op het werk.

Bij het onderzoek wordt de deskundige “specialist in de arbeidsomstandigheden” betrokken of in afwezigheid een werknemersvertegenwoordiger. Als de werkgever niet over de vereiste kennis beschikt, betreft de werkgever een expert bij het onderzoek.

De werkgever legt een schriftelijk rapport over de onderzoeksresultaten voor aan het regionale bureau van de arbeidsinspectie, binnen 10 dagen na het ongeval, schriftelijk of via mail. Het rapport bevat de maatregelen die de werkgever moet nemen om een soortgelijk ongeval te voorkomen.

De werkgever legt het rapport eveneens voor aan het slachtoffer of een persoon die zijn belangen behartigt.

Onderzoek door de arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie onderzoekt alle ongevallen met de dood tot gevolg; de noodzaak om andere ongevallen te onderzoeken wordt vastgesteld door de lokale inspectie op basis van de gegevens / resultaten van het onderzoek door de werkgever⁶⁵.

Sancties bij niet- naleving

Er is sprake van een gebrek van officiële rapportering van ongevallen⁶⁶. Het gemiddelde niveau van onderrapportage van ongevallen met meer dan drie dagen arbeidsongeschiktheid bedraagt 41%. Volgens recent onderzoek worden de helft van de ongevallen in de industrie en zelfs 83% in de bouw niet geregistreerd.

Zoals eerder gesteld is er geen specifieke verzekering tegen ongevallen en worden de risico's gedekt door de ziekteverzekering en de pensioenverzekering. De last voor werkgevers is vrij laag, bijgevolg is de motivatie om de risico's te beoordelen en maatregelen te nemen eerder beperkt.

⁶⁵ Procedure voor registratie, kennisgeving en onderzoek van bedrijfsongevallen en ziektes, <http://www.ti.ee/en/occupational-health-and-safety/organisation-of-health-and-safety-at-work/work-accidents/>

⁶⁶ Project „Reliable occupational accident registration - indicator for prevention”, Northern Dimension Partnership in Public Health and Social Well-being, EU Strategy for the Baltic Sea Region (EUSBSR), 2015

9. De situatie in Frankrijk

9.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

9.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Franse Code du Travail (te vertalen als “Codex inzake het werk”) is een omvangrijke tekst die in grote lijnen zowat elke problematiek met betrekking tot de arbeid regelt: het collectieve en individuele arbeidsrecht, de beroepsopleidingen, de veiligheid en de gezondheid op de arbeidsplaats... als mede de inspectie vanwege de overheid op al deze gebieden.

De Kaderrichtlijn werd in de Franse reglementering hoofdzakelijk omgezet in deze Code du Travail door de volgende teksten:

- De wet 91/1414 van 31 december 1991
- De wet nr. 2002-73 van 13 januari 2002
- De decreten 2003-546 van juni 2003 en 2004-760 van 28 juli 2004, die de voorgaande wet aanvullen en corrigeren, meer bepaald inzake art. 7 van de Kaderrichtlijn.

Er bestaat een afzonderlijk reglementair kader voor overheidsinstanties. De situatie op het vlak van GVW wordt geregeld door een hele reeks decreten, beginnend bij nr. 82-453 van 28 mei 1982 en voorlopig eindigend bij nr. 2012-148 van 30 januari 2012.

De Franse wetgeving kent een hoge mate van detaillisme waardoor de overheid GVW wenst te bevorderen op de werkvloer. Voor de uitvoering van de Kaderrichtlijn werden (tot nog toe) 39 reglementaire instrumenten (wetten, decreten, ordonnances en besluiten uitgevaardigd).

Autoriteiten en inspectie

Het Ministerie van Arbeid (Ministère du Travail) definieert en coördineert het beleid van de regering met betrekking tot GVW. De adviesraad voor de arbeidsomstandigheden (Conseil d'orientation sur les conditions de travail, COCT), gevestigd in het ministerie en samengesteld uit vertegenwoordigers van de regering en de sociale partners, beslist over het meerjarenplan voor gezondheid op het werk (Plan Santé au Travail, PST). Gerelateerd aan het Ministerie van Arbeid zijn de Algemene Directie voor de Arbeid (Direction générale du travail, DGT), die de arbeidsinspectie omvat; het Nationaal Agentschap voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, ANACT); Regionale agentschappen voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden (Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail, ARACTs).

Het Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (Ministère des Solidarités et de la Santé) houdt toezicht op verschillende openbare instellingen en verenigingen: op nationaal niveau, het Franse nationale ziekteverzekeringsfonds voor loontrekkenden (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, CNAMTS) voor alle productie- en dienstensectoren, het Franse stelsel van sociale zekerheid voor de landbouw (MSA) voor de landbouwsector, het Franse onderzoeks- en veiligheidsinstituut voor de preventie van beroepsziekten en -ziekten (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accident du travail et des maladies professionnelles, INRS) en het Franse professioneel agentschap voor risicopreventie in bouw- en Civiele techniek (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, OPPBTP). Op regionaal niveau zijn de Regionale Ziekteverzekeringsfondsen (Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, CARSATs, Caisses Regionales d'Assurance Maladie, CRAMs, Caisses Générales de la Sécurité Sociale, CGSS) verspreid over het hele land.

In Frankrijk spelen de externe arbodiensten (*services de santé au travail interentreprises* genoemd) een doorslaggevende rol door de erg minimalistische wijze waarop de preventiemedewerker in de reglementaire teksten vorm heeft gekregen. De 240 *services de santé* externe spitsen zich vooral toe op de arbeidsgeneeskunde; zij worden gefinancierd door verplichte forfaitaire bijdragen van de ondernemingen en zijn elk actief op een nauw omschreven territorium. Daarnaast zijn in Frankrijk erg veel preventiedeskundigen werkzaam op zelfstandige basis en gericht op een specifiek onderdeel van GVW.

Ook de inspectiediensten vertonen specifieke kenmerken. Zo zijn de sociale inspecteurs niet alleen bevoegd voor GVW, maar voor alle aspecten van de arbeidsrelaties (zowel deze die opgelegd worden via reglementering als via CAO's). De sectoren mijnbouw en energievoorziening en het leger beschikken over eigen inspectieorganen die deels ook overheidsinstanties bedienen.

9.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

In Frankrijk valt de vergoeding van beroepsziekten en arbeidsongevallen onder de bevoegdheid van een eenvormige overheidsinstantie CARSAT, die onder meer ook de pensioenuitkeringen uitbetaalt. Het is een erg omvangrijke instelling die gedecentraliseerd werkt.

Frankrijk is een exponent van het Zuid-Europese model van bedrijfsgebonden preventie. Dit houdt onder meer in dat arbeidsongevallen en beroepsziekten worden beschouwd als een belangrijk deel van het sociale-zekerheidsstelsel, en dat de vergoedingen die in dit kader worden uitgekeerd worden beheerd door overheidsinstanties.

9.2 De vertaling van art. 6 in Frankrijk

De artikelen L. 4121-1 tot -3 en R. 4121-1 en -2 van de Code du Travail stellen dat elke werkgever ertoe gehouden is, de eventuele risico's te evalueren en alle nodige maatregelen te nemen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in zijn onderneming te beschermen. Hij moet daarvoor een Document Unique d'Evaluation

des Risques (“een op zichzelf staand document over de risico-evaluatie”) uitwerken en regelmatig aanpassen aan de evolutie⁶⁷. De verplichting geldt sinds 2002.

In 2011 werden 10 risicofactoren toegevoegd aan de Code du travail met betrekking tot “zwaar werk” (la pénibilité). Van deze risico’s wordt verwacht dat de blootstelling blijvende, identificeerbare en onomkeerbare gevolgen heeft voor de gezondheid:

- manuele goederenbehandeling
- belastende houdingen
- mechanische trillingen
- weken in hyperbaar milieu (hoge druk)
- chemische agentia, met inbegrip van stof en dampen
- extreme temperaturen
- lawaai
- nachtwerk
- ploegenwerk
- repetitief werk.

Deze factoren worden mee opgenomen in de risicoanalyse en de neerslag hiervan in de DUER. Bovendien wordt in art. 44121-1 van een omzendbrief vanwege de Franse regering van 18 april 2002 gepreciseerd dat de DUER ook moet gaan over groepen werknemers die blootgesteld worden aan een specifiek risico.

Nadrukkelijk wordt gesteld dat actualiseringen noodzakelijk zijn wanneer er aanwervingen gebeuren of nieuwe arbeidsmiddelen of scheikundige stoffen worden aangekocht. De RI&E moet minstens jaarlijks formeel worden geactualiseerd. Hierop bestaat één uitzondering. De TPEs (*Très Petites Entreprises*, de micro-ondernemingen met minder dan 11 werknemers) moeten zich niet houden aan deze jaarlijkse herziening “mits een equivalent niveau van bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers gewaarborgd is” (citaat uit de Franse wet nr. 2012-387 betreffende de vereenvoudiging van het recht en de vermindering van de administratieve lasten).

Dit document moet het geheel van de risico’s voor de gezondheid en de veiligheid van het personeel in de onderneming opgeven. Wel wordt verduidelijkt dat er bijlagen mogen worden toegevoegd. De reglementering preciseert deze zelfs: verslagen van de veiligheidscomités, verslagen van de bedrijfsarts, certificaten uitgeschreven door controleorganismen... Het decreet nr. 2014-1158 verplicht de werkgevers om in een afzonderlijke bijlage ook de “collectieve gegevens” mee te geven om de onderworpenheid aan beroepsrisico’s van werknemers vast te leggen; ook moet aangeduid worden over hoeveel werknemers het precies gaat.

De verplichting geldt voor elke werkgever (elke rechtspersoon die minstens één werknemer tewerkstelt).

De regelgever geeft geen omschrijving van de vorm waarin het gewenste resultaat moet worden weergegeven. Wel benadrukt ze de verplichting dat het moet gaan om een “eenvormig” document dat op een bepaalde informatiedrager wordt aangeboden; dit mag een klassieke tekst zijn of een “numeriek” document. Desgewenst mag er per

⁶⁷ Het Franse acroniem dat equivalent is aan de Nederlandse RI&E is dan ook DUER

werkeenheid een afzonderlijk document opgemaakt worden: de reglementering laat de werkgever hiervoor de ruimte.

9.3 De toepassing van art. 6 in Frankrijk

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 56,1% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 44,8% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 92,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

74,3% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 17,2% door externen. 92,9% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

92,4% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (82,7%)
- er zijn geen grote problemen (81,5%)
- de procedure is te ingewikkeld (28,5%)
- de expertise ontbreekt (47,5%)

Ondersteuning

Gezien de pleiade van adviserende en beleidsondersteunende organisaties op het vlak van GVW op het werk, zijn er in Frankrijk diverse modelvoorbeelden te vinden voor RI&E, waarvan er sommige generalistisch zijn en andere specifiek van toepassing zijn op een branche. De voorbeelden uitgewerkt door de federatie van de bouwnijverheid en aanverwante activiteiten zoals wegenbouw, de OPPBTP, zijn bijzonder bekend en algemeen verspreid.

De overheid werkt met een netwerk van organisaties die informatietools ter beschikking stellen, opleiden en sensibiliseren, ondermeer het ANACT (publieke overheidsinstelling dat in opdracht van het ministerie van Werk de bedrijven adviseert inzake werk en arbo), de ARACTs (regionale centra), ANSES (publieke overheidsinstelling die in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid de bedrijven adviseert inzake werk en gezondheid), de Kamers van Handel en Industrie, de CNAMTS-DR (Fonds voor arbeidsongevallen en beroepsziekten) en het onderzoeksinstituut INRS.

Een netwerk van bevoegde externe adviseurs, de zogenaamde IPRPs (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) staat ter beschikking van de ondernemingen om mee te werken aan de risicoanalyse. De adviseurs moeten erkend zijn door de CARSATs (ziekenfondsen), OPPBTP (preventieinstituut in de bouwsector) en de ARACTs (regionale agentschappen voor de arbeidsomstandigheden).

Toezicht

De inspectie kan een administratieve boete van 3.500€ opleggen indien de werkgever niet over een (geactualiseerde⁶⁸) DUER beschikt. Dit bedrag kan verhogen in geval van herhaalde inbreuken.

9.4 De vertaling van art. 7 in Frankrijk

Interne deskundigheid

De wet nr. 2011-867 stelt: “De werkgever duidt een of meerdere personeelsleden aan die bevoegd zijn om zich bezig te houden met activiteiten ter bescherming en preventie van de beroepsrisico’s in de onderneming. (...).

Externe deskundigheid

Indien de in de onderneming aanwezige competenties niet volstaan om dergelijke activiteiten tot een goed einde te brengen, kan de werkgever een beroep doen (na advies van het veiligheidscomité of, bij ontstentenis, de werknemersafvaardiging) van *intervenants* met kennis betreffende de voorkoming van beroepsrisico’s, die deel uitmaken van de interbedrijfsgezondheidsdiensten”.

Deze laatste zijn het equivalent van de Nederlandse externe arbodiensten, maar blijven, zoals de naamgeving het duidelijk maakt, in hoofdzaak medisch georiënteerde instanties. Inderdaad wordt in Frankrijk de zorg om GVW op de werkvloer volledig in de handen gelegd van de bedrijfsartsen, die als opdracht hebben om alle activiteiten op dit vlak te coördineren.

De sociale partners en de overheid oefenen controle uit op de externe arbodiensten. Vooral de werknemersorganisaties wegen door in het beleid van deze diensten: de directie ervan wordt paritair samengesteld; de algemeen directeur is een vertegenwoordiger van de werkgevers, terwijl het financiële beleid in handen is van een vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties. Het adviserend comité, dat een belangrijke impact heeft op het beleid, bestaat voor 2/3 uit afgevaardigden van de werknemers.

In Frankrijk bestaat er dan ook geen enkele verplichting tot het oprichten van een interne arbodienst. Wanneer er een is, zal de bedrijfsarts de coördinatie van de activiteiten opnemen: de reglementering spreekt over een opdracht “*d’animation et de coordination*”. Wanneer de onderneming niet beschikt over voldoende eigen competenties, kan hij in eerste instantie ondersteuning bevragen bij de regionale *service de santé au travail*; de daaraan verbonden bedrijfsarts die de onderneming opvolgt zal dan alle preventieve activiteiten die deze externe instantie levert coördineren. Om de nodige interdisciplinariteit te waarborgen kan deze gezondheidsdienst gebruik maken van de diensten van een *Intervenant en prévention des risques professionnels* (IPRP: een deskundige op het vlak van de arbeidsrisicopreventie).

Alleen de bedrijfsarts geniet in Frankrijk een reglementair statuut. Dat is in detail beschreven: de reglementering stelt dat hij minstens één derde van zijn tijd moet

⁶⁸ Minstens jaarlijks en bij elke aanpassing van de arbeidsomstandigheden: nieuwe machine, nieuw arbeidsprocedé

besteden aan het onderzoek van de arbeidsomstandigheden in de onderneming die zijn diensten afneemt.

De verordening betreffende de medische controle van werknemers vereist dat elke medewerker een medisch onderzoek moet ondergaan op het moment van indienstneming en vervolgens periodiek. Deze medische controle door bedrijfsartsen uit de externe diensten maakt het mogelijk om de werknemer bekwaam te verklaren om het werk te hervatten en om rekening te houden met de relatie tussen blootstelling aan risico's en het optreden van beroepsziekten.

Opleiding

De opleiding van de bedrijfsartsen is streng gereguleerd, en omvat een relatief langdurig bijkomend lescurriculum (stage inbegrepen) voor personen die reeds een artsdiploma verworven hebben.

Aanstelling

De IPRP kan slechts functioneren indien hij/zij bevoegd verklaard werd. Dit laatste gebeurt door een regionaal college bestaande uit vertegenwoordigers van de *Caisse Régionale d'Assurance Maladie* (CRAM: de regionale ziekteverzekeringskas, van de *Association Régionale pour l'amélioration des conditions de travail* (ARACT: de regionale vereniging ter bevordering van de arbeidsomstandigheden) en de organisatie OPPBTP (het preventiecomité voor de bouwsector en de openbare werken). Een dergelijke erkenning kan slechts verkregen worden mits een bewezen beroepservaring van drie jaren; het regionaal college houdt hierbij ook rekening met de doorlopen basisopleiding, die minstens hogere studies moet inhouden.

Onafhankelijkheid

De bedrijfsarts geniet van een onafhankelijke positie.

9.5 De toepassing van art. 7 in Frankrijk

Frankrijk is het land dat relatief gezien de grootste populatie bedrijfsartsen kent. Dit heeft voor gevolg dat de nadruk inzake GVW grotendeels medisch georiënteerd blijft. De externe arbodiensten hebben zich lang verzet tegen een instroom van niet-medische specialismen (art. L4622-8 van de Code du Travail stelt dat gezondheidsassistenten en andere specialisten slechts mogen worden aangeworven nadat de bedrijfsartsen hierover geraadpleegd werden).

Samen met de ontstentenis van een verplichting tot het oprichten van interne arbodiensten, heeft dit geleid tot het feit dat alleen in grotere ondernemingen er behoorlijk functionerende preventiediensten bestaan, en dat de externe arbodiensten overwegend slechts in naam multidisciplinair zijn.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 25,5% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 95,1% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Frankrijk verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 54,4% voor de veiligheidskundige respectievelijk 95,3% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 44,7% respectievelijk 99,3%.

Recente ontwikkelingen

In augustus 2018 werd een rapport van een werkgroep van deskundigen GVW overhandigd aan de premier. Het rapport getiteld *Santé au travail: vers un système simplifié pour une prévention renforcée* (vrij te vertalen als: “Gezondheid op het werk: naar een vereenvoudigd systeem voor meer preventie”⁶⁹) bevat reflecties van talrijke gesprekken met deskundigen op het terrein. De bedoeling is om het huidige preventieconcept in de Franse ondernemingen, met name in het MKB te vereenvoudigen.

De werkgroep stelt een regionaal omschreven “guichet unique” (*eenvormig loket*) voor dat alle preventieve dienstverlening zou bundelen voor alle ondernemingen uit het gebied; de *services de santé au travail* zouden hierin geïntegreerd worden. Deze organisaties zouden rechtspersoonlijkheid genieten. Het lijkt erop dat al de zelfstandige welzijnsconsultants verder mogen blijven werken, maar zouden moeten functioneren binnen dergelijke lokale organisaties.

9.6 De vertaling van art. 9 in Frankrijk

Aangezien Frankrijk een uitermate diepgaand systeem heeft ontwikkeld ter vergoeding van de slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten, dat wordt uitgerold door een (gedecentraliseerde) overheidsinstantie, worden geen bijkomende verplichtingen met betrekking tot de registratie van de ongevallen opgelegd.

Definitie

Een ongeval is een plotse en onverwachte gebeurtenis tijdens de uitvoering van het werk en op de werkplaats, die een letsel of schade (fysiek of psychisch) veroorzaakt.

Elk ongeval of weg-werk ongeval komt in aanmerking als arbeidsongeval. Werknemers of andere personen die dezelfde werkzaamheden verrichten worden opgenomen in de procedure.

Een ernstig ongeval is een ongeval met de dood of een ernstig letsel van de werknemer als gevolg.

Aangifte

⁶⁹ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/184000578.pdf>

De werkgever meldt het ongeval per aangetekend schrijven bij de ziekteverzekering (Caisse primaire d'assurance maladie CPAM) binnen 48u met de toedracht van het ongeval, de plaats en de getuigen indien aanwezig.

Het aangifteformulier bestaat uit vier delen, het eerste blijft bij de werkgever, het tweede wordt bijgehouden door het CPAM, het derde door het regionaal ziekenfonds (CRAM) en het laatste wordt naar de arbeidsinspectie gestuurd. De sociale zekerheidsorganen gebruiken het om het bijdragepercentage van de onderneming en de uit te voeren preventieve acties te bepalen, terwijl de arbeidsinspectie verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving van de onderneming.

De werkgever geeft het slachtoffer een ongevalsfiiche en bij stopzetting van het werk maakt hij een salarisattest op van het slachtoffer. De boete voor het niet- invullen van het ongevalsverslag bedraagt 750€ voor een fysiek persoon en 3.750€ voor een moreel persoon.

De werknemer houdt de ongevalsfiiche ter beschikking in geval verdere zorgen vereist zijn. Dit document laat toe dat het slachtoffer gratis recht heeft op behandelingen binnen de grenzen van de normale tarieven.

Het slachtoffer meldt zich aan bij de arts die een initieel medisch certificaat (certificat médical initial CMI) opmaakt van de aard van het letsel, de symptomen en de duur van de behandeling. De eerste 2 afdrucken van het certificaat gaan naar CPAM, het derde wordt bijgehouden door het slachtoffer en het 4e gaat naar de werkgever, dit is het certificaat van ongeschiktheid om het werk voort te zetten. Na afloop van de behandeling en bij genezing levert de arts een finaal medisch certificaat af of indien de behandeling voortgezet wordt, is dit een medisch certificaat voor verlenging van de behandeling.

Het CPAM krijgt 30 dagen de tijd om te oordelen of het ongeval een arbeidsongeval is. Het slachtoffer kan tot 2 maand nadien reageren. Bij niet-aangifte door de werkgever kan het slachtoffer zelf binnen de 2 jaar het ongeval melden aan CPAM.

Aangifteformulier

Het aangifteformulier en de gerelateerde formulieren zijn beschikbaar op de site ameli.fr.

9.7 De toepassing van art. 9 in Frankrijk

Ongevalsregister

Elke werkgever noteert het ongeval in een daartoe bestemd register. Hij brengt de comitésleden op de hoogte van het ongeval.

Onderzoek en opvolging door de werkgever

Het Koninklijk Besluit van 8 augustus 1986⁷⁰ bepaalt ondermeer dat de comitéleden CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) een onderzoek moeten instellen bij een ernstig ongeval en bij herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen. De bedoeling is om de oorzaken te onderzoeken opdat maatregelen kunnen getroffen worden om herhaling te voorkomen. In geval van kleine ongevallen kan het CHSCT besluiten om een onderzoek in te stellen.

Bovendien moet de werkgever de arbeidsrisico's beoordelen en als onderdeel van die taak moet hij de ongevalsoorzaken proberen te achterhalen om herhaling te voorkomen.

Het comité verzamelt informatie omtrent het slachtoffer, de taak, de uitrusting, de omgevingsfactoren. Zij kunnen gebruik maken van de oorzakenboom om het ongeval te analyseren. De resultaten van de analyse worden genoteerd op 1 van de 3 CERFA formulieren, afhankelijk van het type ongeval:

- CERFA 61-2256 met betrekking tot ernstig ongeval
- CERFA-2257 met betrekking tot beroepsziekte
- CERFA 61-2258 met betrekking tot herhaalde incidenten.

Dit document wordt door 2 comitéleden ondertekend en naar de arbeidsinspectie gestuurd, binnen 15 dagen na analyse. De arbeidsinspectie maakt analyserapporten op van ongevallen en de oorzaken aan de basis. De rapporten bevatten voorstellen van verbetering.

Verder zijn er nog de volgende verplichtingen:

- Code du Travail Art. L4612-5: onderzoek door het comité van een ongeval. Het onderzoek is verplicht voor ernstige ongevallen, herhaalde incidenten die wijzen op een ernstig risico en ook beroepsziekte
- Art. L4523-3: analyse van incidenten die zware gevolgen kunnen hebben. Het comité doet voorstellen voor verbetering, die in een vergadering over het jaarprogramma besproken worden.
- Art. L4612-2: samenstelling comité uit werkgever of door hem aangeduid persoon en werknemers.
- Art. L4614-10: vergadering na ongeval of bijna-ongeval op vraag van 2 leden van de werknemersvertegenwoordiging
- Art. L4614-9: de werkgever stelt tijd en middelen ter beschikking voor de ongevalsanalyse (cf ook Cassatiearrest N° 95-42139)

Onderzoek door de inspectie

De inspectie onderzoekt de ernstige ongevallen en de herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen.

Sancties bij niet naleving

De arbeidsinspectie kan misbruik of gebrek aan aangifte nagaan en vervolgen.

⁷⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/>

10. De situatie in Italië

10.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

10.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De relevante Italiaanse wetgeving is het wetgevend decreet nr. 626 van 19 september 1994 en het wetgevend decreet nr. 81 van 9 april 2008, bijgewerkt met de bepalingen ingevoerd bij wetgevend decreet nr. 106 van 3 augustus 2009, dat alle relevante wettelijke bepalingen in één verordeningstekst brengt.

Toepassingsgebied

De wetgeving is van toepassing op alle werknemers, werknemers of zelfstandigen, en op iedereen die zijn activiteit uitoefent in de organisatie van de werkgever.

Autoriteiten en inspectie

In Italië valt de instantie die zich bezighoudt met veiligheid en gezondheid op het werk onder de bevoegdheid van het Ministerie van Werkgelegenheid en Volksgezondheid, in samenspraak met de regionale coördinatiecomités en de sociale partners. De taakgebieden zijn advisering op het gebied van wetgeving, controle op naleving van de regels, bevordering van de gezondheid en ondersteuning aan het bedrijfsleven.

De inspectiediensten omvatten een autoriteit op centraal niveau, een regionaal arbeidsdirectoraat (Direzione Regional del Lavoro: DRL) voor elke regio en een provinciale arbeidsdirectoraat (Direzione Provincial del Lavoro: DPL) voor elke provincie.

Er is een nationaal informatiesysteem ten behoeve van preventie op de werkplek (SINP) met de bedoeling het sturen, plannen en evalueren van de de inspanningen op het gebied van preventie en het bevorderen van toezicht door gemeenschappelijke databeheerssystemen. Het systeem wordt ondersteund door het Ministerie van Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, het Ministerie van Volksgezondheid, het Ministerie van Binnenlandse Zaken, de regio's en de autonome provincies Trento en Bolzano, s, alsmede, met een bijdrage van de CNEL, de gemeenschappelijke organen en de instellingen in de activiteitssector.

10.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

Italië heeft een ruim sociale zekerheidssysteem (*previdenza sociale*) dat de meerderheid van de bevolking dekt. Het systeem voorziet uitkeringen voor werkloosheid, ziekte en moederschapsrust, arbeidsongevallen en beroepsziekten, pensioen, invaliditeit en familiale bijdragen.

De verzekeringsregeling voor de bescherming van werknemers tegen de financiële gevolgen van een beroepsziekte of (dodelijk)arbeidsongeval, die wordt gefinancierd uit de werkgeverspremies, wordt uitgevoerd door het Nationaal Instituut ter verzekering van Arbeidsongevallen, het INAIL (Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro). Uit hoofde van deze regeling wordt bij blijvende arbeidsongeschiktheid een tijdelijke uitkering of lijfrente verstrekt en bij overlijden een overlijdensuitkering⁷¹.

Het afsluiten van een ongevalsverzekering is verplicht voor elke zzp en elke werkgever die werknemers in dienst heeft. INAIL is de ongevalsverzekeraar die de vergoeding aan slachtoffers van ongevallen toekent. De vergoeding van beroepsziekten gebeurt op basis van de officiële lijsten als op basis van bewijzen van blootstelling tijdens de beroepsuitoefening.

10.2 De vertaling van art. 6 in Italië

De bepalingen met betrekking tot de risicobeoordeling zijn opgenomen in het wetgevend decreet Nr 81/2008 betreffende de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Art 6 Par 3 bevat de bepalingen inzake risicoanalyse. De geconsolideerde wettekst (Consolidated Act of 'Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro') bracht alle eerdere regels inzake veiligheid en gezondheid samen in één tekst en zoomde in op de aansprakelijkheid van werkgevers.

De Kaderrichtlijn was eerder omgezet in het wetgevend decreet Nr 626/1994 maar deze voldeed niet aan de gevraagde bepalingen. De wettekst introduceerde nieuwe concepten van preventie, gebaseerd op een dynamisch risicobeheer. Uitgangspunt is de werkorganisatie en -omgeving en niet meer de individuele benadering van de werknemer.

Het concept en de preventieprincipes worden toegelicht aan de hand van begeleidende richtsnoeren gepubliceerd door het ISPESL (nu opgegaan in de verzekeraar arbeidsongevallen INAIL).

De RI&E bestaat uit 5 stappen:

- identificatie van risicofactoren
- identificatie van blootgestelde werknemers, met specifieke aandacht voor specifieke risicogroepen
- analyse van de blootstelling
- beoordeling van het risico op basis van de ernst en de waarschijnlijkheid
- identificatie van de maatregelen.

⁷¹ Uw socialezekerheidsrechten in Italië, Europese Commissie, Werkgelegenheid, Socialz zaken en inclusie, 2012

De maatregelen worden opgenomen in een plan van aanpak, met de resultaten van de analyse, de procedures voor de implementatie van de maatregelen, de persoonlijke beschermingsmiddelen die ter beschikking staan en de taakverdeling bij de implementatie.

Ten behoeve van het kleinbedrijf heeft de wetgever een vereenvoudigde risicoanalyse toegelaten (Procedura standardizzata per la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 81/2008)⁷². Ondernemingen met minder dan 10 werknemers kunnen gebruik maken van een systeem van zelfcertificatie. Ook ondernemingen tot 50 werknemers kunnen gebruik maken van een gestandaardiseerde procedure voor de risicoanalyse. De werkgever staat garant voor de eigen risicoanalyse en het plan van aanpak; er is geen externe toetsing vereist.

De wetteskt introduceerde eveneens de cyclische principes van de Deming cirkel Plan-Do-Check-Act die de integratie van veiligheid en gezondheid in de dagelijkse bedrijfspraktijk moet bewerkstelligen. De herziening van de RI&E gebeurt bij elke wijziging in arbeidsomstandigheden en werkprocedures.

10.3 De toepassing van art. 6 in Italië

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 94,6% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 92,2% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 99,3% van de ondernemingen =>250 werknemers.

18,2% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 62,4% door externen. 98,5% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

93,5% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (71,6%)
- er zijn geen grote problemen (66,2%)
- de procedure is te ingewikkeld (10,5%)
- de expertise ontbreekt (16,9%)

Ondersteuning

INAIL

Het Italiaanse Instituut voor de verzekering en vergoeding van arbeidsongevallen INAIL sensibiliseert en informeert ondernemingen over veilige en gezonde werkomstandigheden. Het geeft advies en opleiding aan ondernemers van het MKB en geeft financiële ondersteuning aan ondernemingen die investeren in de veiligheid van

⁷² Deze procedures zijn ontwikkeld door het Permanent Raadgevend Comité voor de veiligheid en de gezondheid op de werkplaats en bij interministerieel besluit van 30 november 2012 aangenomen als officiële leidraad voor het uitvoeren van de risicobeoordeling in ondernemingen met maximaal 50 werknemers. Op 1 juli 2013 zijn de nieuwe procedures van kracht geworden.

de werknemers. Daarnaast kent INAIL kortingen toe op de verzekeringspremie.

Financiële ondersteuning

INAIL besteedt jaarlijks een deel van de bijdragen van de ondernemingen aan preventieprogramma's. De omvang van het deel varieert in functie van de ontvangen bijdragen; in 2017 bedroeg de subsidiesom 249 miljoen €. Ook het Ministerie van Werkgelegenheid en Volksgezondheid draagt een beperkt deel bij.

Het subsidiebedrag voor een onderneming varieert van 5.000€ tot 130.000€ met een maximum tegemoetkoming van 65% van de investeringskosten. INAIL beoordeelt de ontvankelijkheid van een subsidieaanvraag op basis van een puntensysteem. Een onderneming moet meer dan 120 punten hebben om in aanmerking te komen in het project. De toegekende punten zijn afhankelijk van de grootte van de onderneming, de branche en de risico's en het type project.

Kortingen op premie

INAIL kent kortingen toe op de verzekeringspremies van de ondernemingen door rekening te houden met preventieve maatregelen die de onderneming neemt, die verder gaan dan de naleving van de relevante wetgeving. Het kortingspercentage ligt tussen 5% bij ondernemingen >200 werknemers tot 28% bij het MKB tot 10 werknemers.

De onderneming vult een zelfbeoordelvragenlijst in om de naleving van de belangrijkste wettelijke bepalingen te controleren. INAIL bepaalt jaarlijks een lijst van acties die in aanmerking komen voor de toekenning van de korting en identificeert voor elke actie de documentatie die moet worden verstrekt om de uitvoering ervan te bewijzen. Aan elke actie is een score toegekend; de onderneming moet een score van 100 punten behalen. INAIL sluit met een aantal branches overeenkomsten om branchegerichte richtsnoeren te ontwikkelen die door de betrokken ondernemingen kunnen toegepast worden.

Brochures en gidsen

Op de site www.inail.it kunnen brochures en gidsen, goede praktijken en oplossingen geraadpleegd worden over diverse preventiethema's.

Gestandaardiseerde risicoanalyse

Er wordt ook een gestandaardiseerde risicoanalyse aangeboden: ondernemers van een kleinbedrijf kunnen de vereenvoudigde tool downloaden op de site van INAIL www.inail.it/cs/internet/home.html

Toezicht

De inspectie kan een strafrechtelijke boete tot 4.384€ opleggen aan ondernemingen die niet beschikken over een RI&E.

10.4 De vertaling van art. 7 in Italië

Interne en externe deskundigheid

Het wetgevend decreet Nr 81/2008 bepaalt dat de werkgever een preventiedienst moet oprichten, in eerste instantie bedrijfseigen met aanduiding van personen die hem ondersteunen in specifieke preventietaken. Hij/zij kan ook een beroep doen op de expertise van externe diensten zoals werkgeversorganisaties. De oprichting van een interne preventiedienst is in elk geval vereist in bedrijven met meer dan 200 werknemers en werkplaatsen in de mijnbouwindustrie met meer dan 50 werknemers

De dienst ondersteunt de werkgever bij de identificatie en de evaluatie van risico's, het definiëren van preventieve maatregelen in het plan van aanpak en het verstrekken van informatie aan werknemers.

Taken

De wetgeving bepaalt niet welke disciplines aanwezig moeten zijn. Meestal zijn dit ingenieurs en arbeidshygiënisten of bedrijfsartsen. Externe diensten zijn meestal multidisciplinair en omvatten over het algemeen de disciplines arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, arbeidshygiëne en ergonomie.

Externe preventiediensten worden georganiseerd door private organisaties en hoeven niet te worden gecertificeerd. Er zijn geen bepalingen vastgelegd met betrekking tot de taakverdeling tussen de interne dienst en de externe dienst. Deze verdeling wordt daarom overgelaten aan de werkgever.

De werkgever ziet erop toe dat het gezondheidstoezicht wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts. Hij voorziet ruimte en middelen opdat de bedrijfsarts de taken in volledige autonomie kan uitvoeren (Artikel 39 van het wetgevend besluit 81/2008).

De werkgever duidt ook een of meerdere "safety representatives" aan die de werkgever en de preventiedienst ondersteunen bij de RI&E en de implementatie van de maatregelen. De safety representative neemt net als de leden van de preventiedienst en de externe adviseurs (indien het geval) deel aan de preventievergaderingen, met de bedoeling richtsnoeren en goede praktijkcases te inventariseren die bijdragen aan het zorgsysteem.

In bedrijven >15 werknemers organiseert de werkgever de vergadering minstens jaarlijks, maar ook bij iedere wijziging met mogelijke impact voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Bij bedrijven <15 werknemers kan de safety representative een vergadering initiëren.

Opleiding

Het wetgevend decreet Nr 81/2008 bepaalt dat alle functies die een verantwoordelijkheid inhouden inzake veiligheid en gezondheid aanvullende cursussen van module A, B of C dienen gevolgd te hebben. De bedoelde personen zijn de *Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)* en de *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)*.

Module A is een basiscursus van 28u voor de beide groepen. Module B een specialisatiecursus met aandacht voor de specifieke risico's eigen aan de activiteiten

van de onderneming, die bedraagt 12 tot 68u. Module C is een specialisatiecursus van 24h, bedoeld voor de *Responsabile* en is gericht op aanpak van risico's, met specifieke aandacht voor ergonomie en psychosociale risico's.

Onafhankelijkheid

De interne deskundigen vallen onder de rechtstreekse bevoegdheid van de werkgever.

10.5 De toepassing van art. 7 in Italië

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 67,6% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 89,1% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Italië verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 66,8% voor de veiligheidskundige respectievelijk 83,6% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 63,4% respectievelijk 100%.

10.6 De vertaling van art. 9 in Italië

Definitie arbeidsongeval

Een arbeidsongeval is een ongeval tijdens de uitvoering van het werk, als gevolg van een gewelddadige gebeurtenis met als gevolg tijdelijke arbeidsongeschiktheid vanaf 3 dagen werkverlet, dood of blijvende arbeidsongeschiktheid. Ook een weg-werkongeval kan onder bepaalde omstandigheden als AO erkend worden.

Aangifte

De werkgever meldt elk ongeval met > 3 dagen werkverlet aan INAIL binnen 2 werkdagen. De aangifte is vergezeld van een kopie van het medisch certificaat dat door de arts is uitgereikt. De werkgever verwittigt eveneens de bevoegde inspectie aan de hand van het ongevalsverslag en de politie. De werkgever meldt een dodelijk ongeval onmiddellijk aan INAIL.

Aangifteformulier

De werkgever vult een online ongevalsformulier in, beschikbaar op de site van INAIL.

10.7 De toepassing van art. 9 in Italië

Ongevalsregister

De elektronische ongevalsangifte volstaat om te voldoen aan de wettelijke bepaling. Het wetgevingsdecreet nr 151 van 14 september 2015 schafte de verplichting af om een ongevalsregister op te stellen en bij te werken.

Opgvolging en onderzoek door de werkgever

Er is geen wettelijke vereiste voor de werkgever om een intern onderzoek uit te voeren.

Onderzoek door de inspectie

De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen.

Sancties bij niet-naleving

De boetes voor het niet-naleven van de aangifte, of bij laattijdigheid, onvolledigheid en onjuistheid bedragen 1.290€ tot 7.745€.

11. De situatie in Oostenrijk

11.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

11.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De overkoepelende Oostenrijkse basiswet inzake GVW op het werk is de ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, gemeenlijk afgekort als AschG. De AschG trad in werking vanaf 1 januari 1995, en is sindsdien op talrijke plaatsen aangepast en geconcretiseerd; het is voornamelijk deze wet die de principes uit de Kaderrichtlijn incorporeert in het Oostenrijkse reglementaire kader. Een beperkt aantal Verordeningen concretiseren verder de algemene principes uit de AschG (zoals de Verordnung nr. 172/19961 *über die Sicherheitsvertrauenspersonen*).

Het beeld wordt enigszins gecompliceerd door het feit dat bepaalde gedecentraliseerde entiteiten eigen bijkomende regelgevingen hebben uitgevaardigd; deze slaan doorgaans niet op de vertalingen van de artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn - met uitzondering van één detail: de duur van de aanstelling van de veiligheidsdeskundigen voor overheidsinstanties in bepaalde deelstaten. Overigens kan het land zich erop beroemen dat ze nauwelijks enige reactie hebben opgeroepen vanwege de Europese Commissie wegens het oneigenlijk vertalen van de Kaderrichtlijn in de nationale reglementering.

Toepassingsgebied

Deze is van toepassing op alle ondernemingen en hun werknemers (ook tijdelijke), doch niet op personen tewerkgesteld door federale en lokale overheidsinstanties⁷³, noch op bedrijven uit de land- en bosbouw. Ook huishoudelijk personeel valt er niet onder, alsmede de personen die vanuit hun thuis werken. Alle verplichtingen zijn onverminderd van toepassing op alle ondernemingen, ongeacht de grootte.

Autoriteiten en inspectie

GVW op het werk valt in Oostenrijk onder het Ministerie van Werk, Sociale Zaken en Bescherming van de Consument. Er bestaat één enkele sociale inspectiedienst die bestaat uit 19 geregionaliseerde departementen en een aanvullende werkeenheid die zich toelegt op de bouwveiligheid. Het werkingsgebied omvat alle aspecten van het arbeidsrecht.

⁷³ Hiervoor is een afzonderlijk wettelijk kader gereguleerd dat de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel in zijn algemeenheid definieert. De basiswet wordt aangevuld door 114 "nationale regels", waarvan er 72 handelen over GVW. Deze verwijzen naar de AschG en bijbehorende uitvoeringsbesluiten. Het komt erop neer dat ambtenaren in de praktijk onderworpen zijn aan identieke voorschriften inzake GVW als reguliere werknemers, maar dat deze aangevuld worden door bijkomende verplichtingen en verduidelijkingen.

In Oostenrijk hebben de sociale partners een belangrijke stem in het beleid. Het sociaal overleg speelt een belangrijke rol bij het totstandkomen van nieuwe reglementering en het afsluiten van sociale akkoorden op branche- en bedrijfsniveau. De federale Adviesraad inzake GVW adviseert de minister van Werk, Sociale Zaken en Bescherming van de Consument, maar ook de minister van Gezondheid die mede de bedrijfsgeneeskunde als onderdeel van de preventieve gezondheidszorg opvolgt en ook verantwoordelijk is voor het beheer van de ziekteverzekering: de raad baseert zich hierbij in eerste instantie op de adviezen verstrekt door het Expertencomitee dat in zijn schoot werd opgericht. De huidige aandacht in Oostenrijk gaat naar de volgende vijf onderdelen van GVW:

1. De RI&
2. De voorkoming van ongevallen;
3. De voorkoming van werkgebonden aandoeningen;
4. Het verbeteren van de werkzaamheid van de arbodeskundigen (middels opleiding en informatieverstrekking);
5. De algemene sensibilisatie voor optimale arbeidsomstandigheden.

De AUVA neemt een centrale plaats in op het vlak van GVW op het werk, en geniet op dit vlak een internationale bekendheid. Deze *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt* verzekert alle werknemers en schoolgaanden (inclusief studenten) en staat tevens in voor re-integratie op de werkplek. Ondanks de benaming is de medisch-preventieve pijler prominent aanwezig in de dagelijkse werking. Aan AUVA is een belangrijk onderzoekscentrum verbonden, alsook een technisch expertisecentrum (het Test- en Onderzoekscentrum voor Veiligheidstechnologie).

11.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

De Oostenrijkse sociale zekerheid wordt enerzijds gekenmerkt door zelfbestuur en anderzijds door zijn verplichte karakter. Het beginsel van zelfbestuur houdt in dat het de vertegenwoordigers zijn van de verzekerden en de werkgevers die de zaken van de sociale zekerheid beheren en dat de staat alleen een toezichthoudende rol heeft. Het verplichtingbeginsel houdt in dat sociale zekerheid een aansluiting niet kan weigeren vanwege een hoog risico, wat particuliere verzekeringen wel kunnen doen. De Oostenrijkse sociale zekerheid biedt met het drieluik ongevallenverzekering, ziekteverzekering en pensioenverzekering uitgebreide bescherming.

Iedereen met een arbeidsovereenkomst (met inbegrip van stagiairs) is verplicht verzekerd tegen arbeidsongevallen. Deze dekking strekt zich eveneens uit tot leerlingen tijdens de uren dat zij een middelbare school bezoeken en studenten. Voor beroepsziekten geldt het dubbele systeem dat in vele Europese continentale landen geldt: er bestaat een lijst van erkende beroepsziekten, maar aandoeningen die niet op de lijst voorkomen worden geval per geval bekeken, en kunnen als beroepsziekten worden erkend.

Het Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger coördineert het geheel van uitkeringsstelsels in het kader van de sociale zekerheid. De verzekeringsinstellingen zelf verschillen van branche tot branche, en aansluiting is verplicht.

11.2 De vertaling van art. 6 in Oostenrijk

In de Oostenrijkse reglementering werd de verplichting tot RI&E omgezet door middel van de ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG). Artikel 4 handelt specifiek over de RI&E. Het stelt de volgende principes voorop.

- (1) “Werkgevers zijn verplicht de voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers aanwezige gevaren op te sporen en te beoordelen. (...) Daarbij moet rekening gehouden worden met:
 - de vormgeving en de inrichting van de arbeidsplaatsen;
 - de vormgeving en het inzetten van de arbeidsmiddelen;
 - de aanwending van de grondstoffen;
 - de aard van de werkposten;
 - de aard van de werkmethoden en van de operaties en hun onderlinge wisselwerking;
 - het soort opdrachten en het type van de activiteiten, de arbeidsomgeving, de werkplanning en de arbeidsorganisatie; en tenslotte
 - het niveau van de scholing en van voorlichting van de werknemers.
- (2) Bij de opsporing en beoordeling van de gevaren moet ook rekening gehouden worden met de werknemers die een specifieke risicogevoeligheid vertonen of kwetsbaar zijn, en evenzeer de arbeidsgeschiktheid van de werknemers gelet op hun constitutie, lichamelijke kracht, leeftijden scholingsniveau (...). Meer in het bijzonder moet nagegaan en beoordeeld worden in welke mate zich ter hoogte van bepaalde werkposten of bij bepaalde handelingen specifieke gevaren voor de werknemers kunnen voordoen die het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen noodzakelijk maken.
- (3) Op basis van deze opsporing en beoordeling van de gevaren (...) moeten voorkomingsmaatregelen worden vastgelegd. Daarnaast moeten ook voorzorgsmaatregelen voor voorzienbare bedrijfsstoringen en voor nood- en reddingsacties worden genomen. Deze maatregelen moeten betrekking hebben op alle activiteiten en alle hiërarchische niveau's. (...)
- (4) In voorkomend geval moet de opsporing en beoordeling van de gevaren herzien worden in functie van de gewijzigde omstandigheden. De vastgelegde maatregelen moeten beoordeeld worden op hun effectiviteit en indien nodig aangepast worden, waarbij een verbetering van de arbeidsomstandigheden moet worden betracht.
- (5) Meer in het bijzonder moet een herziening en in voorkomend geval een aanpassing gebeuren na een arbeidsongeval, bij het optreden van een ziektegeval waarvan vermoed wordt dat deze een verband houdt met het werk, bij het vermoeden van psychosociale risico's, wanneer de arbeidsinspectie hierom verzoekt. (...)
- (6) Voor het opsporen en beoordelen van gevaren en het vaststellen van de maatregelen moet, indien nodig, een beroep gedaan worden op geëigende deskundigen. Ook kunnen hiervoor veiligheidsspecialisten en bedrijfsartsen aangezocht worden, zowel als andere terzake bevoegde deskundigen zoals chemici, toxicologen, ergonomen, maar ook en vooral arbeidspsychologen.”

Artikel 5 verplicht de werkgever om de RI&E alsook het plan van aanpak op schrift te stellen. Er wordt bepaald wie welke maatregelen moet uitvoeren.

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers en waar geen risico's bestaan die maatregelen vereisen, kan een vereenvoudigd RI&E opgesteld worden.

AUVA, de Bundesarbeiterkammer en de Wirtschaftskammer hebben een gemeenschappelijk template opgesteld die als basis kan dienen om de RI&E te documenteren.

11.3 De toepassing van art. 6 in Oostenrijk

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 56,4% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 44,9% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 89,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

54,1% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 26,9% door externen. 93,6% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

86,4% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (90,4%)
- er zijn geen grote problemen (91%)
- de procedure is te ingewikkeld (27,2%)
- de expertise ontbreekt (18,4%)

Ondersteuning

AUVA

AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - Fonds voor vergoeding bij ongevallen en ziekten van de werknemers) biedt alle diensten die binnen de sociale verzekering voor beroepsrisico's vallen; gaande van loss prevention, behandeling na ongevallen, revalidatie en financiële vergoeding van het slachtoffer.

AUVA ontwikkelde twee belangrijke diensten voor kleine en middelgrote bedrijven. Enerzijds is er een kosteloos toegankelijk instrument voor de risicoanalyse eval.at en daarnaast is er de AUVAsicher dienstverlening.

Eval.at

AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) heeft in samenwerking met de Oostenrijkse Economische Kamers (WKÖ) en de Oostenrijkse Federale Kamer van Arbeid (BAK), ten behoeve van het kleinbedrijf een uniform model voor de risicoanalyse ontwikkeld, dat al gedeeltelijk is ingevuld.

Het model is beschikbaar op een specifiek hiervoor ingerichte portaalsite www.eval.at - vergelijkbaar met de rie.nl.

De kern van deze site zijn de zogenaamde "basisevaluaties", reeds gedeeltelijk ingevulde documenten waarin - in alfabetische volgorde en per activiteitssector - essentiële onderdelen aanwezig zijn. De gebruiker wordt uitgenodigd om de

basisevaluatie verder aan te vullen aan de hand van de “toolbox” met bijkomende informatie. Hiertoe behoren oa controlelijsten, wetteksten en normen, managementsysteem informatie, brochures, video’s en websites, allemaal beschikbaar op www.eval.at.

AUVAsicher

AUVAsicher biedt een preventiemodel gericht op de promotie van de veiligheid in kleine en middelgrote ondernemingen. Bedrijven tot 50 werknemers krijgen kosteloos advies van bedrijfsartsen en veiligheidsdeskundigen. Zij helpen mee om de risicoanalyse op te stellen en de werknemers op te leiden. Bedrijven kunnen de hulp van de deskundigen inroepen. Deze komen jaarlijks bij de onderneming langs of tweejaarlijks bij bedrijven tot 50 werknemers. Ca 280 deskundigen werken mee in dit preventiemodel.

De beoordeling en het preventieplan moeten up-to-date worden gehouden en aangepast aan de veranderende omstandigheden (bijvoorbeeld met betrekking tot aanpak van retrisico’s, na een arbeidsongeval, bij ingebruikname van nieuwe machines, gevaarlijke stoffen). Zij moeten aan de medewerkers worden voorgesteld.

De arbeidsinspectie controleert de correcte uitvoering en documentatie van de risicoanalyse. Werkgevers die de documentatie niet kunnen voorleggen, kunnen een bestuurlijke boete krijgen. In het geval van een (ernstig) ongeval kan de documentatie het bewijs bieden dat de werkgever inderdaad heeft nagedacht over de bescherming van de werknemers.

Toezicht

De arbeidsinspectie controleert de correcte uitvoering en documentatie van de risicoanalyse. Werkgevers die de documentatie niet kunnen voorleggen, kunnen een bestuurlijke boete krijgen.

De werkgever die verzuimt om een RI&E op te stellen, het plan van aanpak vast te leggen en toe te zien op de uitvoering, en de nodige documentatie voorziet, kan een boete krijgen van 166€ tot 8.324€, of een boete van tussen 333€ en 16.659€ in het geval van een herhaalde overtreding (§130 ASchG, 5-7).

In het geval van een (ernstig) ongeval kan de documentatie het bewijs bieden dat de werkgever inderdaad heeft nagedacht over de bescherming van de werknemers.

11.4 De vertaling van art. 7 in Oostenrijk

Aanstelling

Artikelen 73 tot 85 van het ASchG voeren de bepalingen van artikel 7 van de Kaderrichtlijn in. Zij verplichten de werkgever om een *Sicherheitsfachkraft* of veiligheidsdeskundige (Art 73) aan te stellen en ook een *Arbeitsmediziner* of bedrijfsarts (Art 79).

Dit kan als werknemer in het eigen bedrijf, of door een beroep te doen op externe deskundigen/bedrijfsartsen of door een overeenkomst aan te gaan met een arbodienst.

Deskundigheid en opleiding

De vereiste deskundigheid van de veiligheidsdeskundige moet worden aangetoond door een certificaat van succesvolle voltooiing van een gespecialiseerde opleiding erkend door de federale minister van Arbeid, Sociale Zaken en Consumentenbescherming. Artikel 7 van de Sicherheitsfachkräfte Verordnung (SFK-VO) bepaalt een 8 weken durende opleiding voor de veiligheidsdeskundigen. De bedrijfsarts moet een door de minister van Gezondheid erkende arbeidsgeneeskundige opleiding succesvol hebben voltooid.

Externe arbodiensten worden door de arbeidsinspectie gecontroleerd en gecertificeerd. Centra die niet voldoen aan de wettelijke bepalingen krijgen een aanmaning of vervolging. De lijst van de centra wordt online beschikbaar gesteld.

De veiligheidsdeskundige en de bedrijfsarts moeten ondersteuning krijgen van vakbekwaam personeel om hun taken te kunnen uitoefenen, zij moeten beschikken over ruimte en middelen.

Taken

Veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen helpen de werkgever bij het ondersteunen van de preventieopdrachten en adviseren werkgevers, werknemers (afvaardigingen), en alle betrokkenen inzake veilig en gezond werken. Beide werken mee aan het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak. Zij geven advies aan werknemers à rato van een bepaalde tijdsbesteding per kalenderjaar en zij doen aan werkplekinspecties.

Artikel 82a AschG bepaalt de tijdsbesteding van de veiligheidskundige en de bedrijfsarts:

- Voltijds werknemers op kantoor en werkplekken met weinig stress: 1,2u/jaar;
- Voltijds werknemer op een andere werkplek: 1,5u/jaar;
- Medewerkers die minstens 50 keer jaarlijks 's nachts werken: 0,5u;
- De tijdsbesteding van deeltijdwerknemers worden opgeteld en geëxtrapoleerd naar voltijdmedewerkers;
- De deskundigen brengen hun tijdsbesteding in kaart, met verslagen van de rondgangen, onderzoek en adviezen.

De veiligheidsdeskundige is betrokken bij de rapportering en het onderzoek van arbeidsongevallen, het opvolgen van metingen en onderzoeken en de administratieve rapportering. De bedrijfsarts is betrokken bij preventieve maatregelen om de gezondheid van de werknemers te vrijwaren, geneeskundige onderzoeken uit te voeren, eerste hulp te bieden en bij re-integratie inspanningen. De werkgever organiseert een periodiek gezondheidstoezicht.

Onafhankelijkheid en bescherming

De veiligheidkundige en de bedrijfsarts die met een arbeidsovereenkomst in het bedrijf werken, doen dit vanuit een staffunctie. Zij rapporteren rechtstreeks aan de werkgever.

Artikelen 10 en 11 van de ASchG verplichten ondernemingen ook om *Sicherheitsvertrauenspersonen* aan te stellen. Dit is een afgevaardigde van de werknemers en dus enigszins vergelijkbaar met de Safety Representative uit de Angelsaksische en sommige Noord-Europese landen.

Bedrijven < 50 werknemers

In bedrijven met maximaal 50 werknemers wordt een ander programma gebruikt. In dit geval worden preventieve werkzaamheden uitgevoerd via inspectiebezoeken die één keer per jaar (11-50 werknemers) of om het andere jaar (1-10 werknemers) plaatsvinden. Deze inspectiebezoeken worden uitgevoerd door een bedrijfsarts en een veiligheidsexpert.

Bedrijven van deze omvang kunnen dus gebruik maken van de centra voor ongevallenpreventie verbonden aan de ongevallenverzekering AUSA. De dienstverlening van AUSA is kosteloos voor de bedrijven.

De tijdsbesteding voor de bezoeken is bepaald als volgt:

1-10 werknemers: elke 2 jaar;

1-10 werknemers in een kantooromgeving, of een omgeving met vergelijkbare risico's: elke 3 jaar;

11-50 werknemers: jaarlijks, gelijktijdig bezoek door beide preventiedeskundigen.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werkgevers van bedrijven met maximaal vijftig werknemers ook zelf preventietaken opnemen. Deze bedrijven kunnen daarom ook kiezen voor het ondernemermodel, waarin werkgevers kunnen zorgen voor veiligheid op het werk, afhankelijk van specifieke voorwaarden. Die hebben betrekking op het aantonen van kennis door opleiding te volgen:

- minstens 72u opleiding met betrekking tot RI&E, ergonomie, organisatie en preventiemethodieken en gevaarlijke stoffen;
- minstens 14u bijscholing gedurende 3 jaar.

11.5 De toepassing van art. 7 in Oostenrijk

Het vereiste aantal interne arbodeskundigen houdt niet alleen rekening met het aantal eigen werknemers, maar ook met het gemiddelde aantal werknemers die in het kader van onderaanneming werkzaam zijn.

De meeste bedrijven tussen de 11 en 50 werknemers (die 2/3^e van de Oostenrijkse bedrijven vertegenwoordigen) gebruiken de diensten die door AUSA kosteloos aan hen ter beschikking worden gesteld. In dit geval is het aan de werkgever om zijn

werknemers te informeren en op te leiden over de verschillende risico's op hun werkplek;

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 49,3% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 58,6% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Oostenrijk verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 43,9% voor de veiligheidskundige respectievelijk 45,9% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 65,1% respectievelijk 98,5%.

11.6 De vertaling van art. 9 in Oostenrijk

Definitie

Een arbeidsongeval is een ongeval die plaatsgebonden, tijdgebonden en oorzakelijk in verband staat met de tewerkstelling van de verzekerde (§ 175 ASVG). Arbeidsongevallen gebeuren ook op de arbeidsweg, op weg naar een medisch onderzoek of medische interventie, op weg naar het kinderdagverblijf of de school, op weg naar een opleidingsinstelling, of andere plaatsen in dienstverband.

Aangifte

De werkgever moet elk ongeval waarbij een werknemer gedood wordt of meer dan drie dagen volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is uiterlijk binnen vijf dagen melden bij de ongevallenverzekering (§ 16 AschG).

Werkgevers moeten ook onmiddellijk de arbeidsinspectie op de hoogte brengen van dodelijke en ernstige ongevallen, tenzij een melding is ingediend bij de politie. De politie moet de arbeidsinspectie onmiddellijk verwittigen.

Aangifteformulier

Het ongeval wordt aangegeven door middel van een online aangifteformulier bij AUVA, www.auva.at in drievoud met 1 exemplaar naar arbeidsinspectie en 1 naar de onderneming.

11.7 De toepassing van art. 9 in Oostenrijk

Ongevalsregister

Werkgevers moeten een register bijhouden (en minstens vijf jaar bewaren) van alle dodelijke ongevallen en van alle ongevallen met werkverlet >3 dagen.

Opgvolging en onderzoek door de werkgever

Werkgevers moeten op verzoek van de Arbeidsinspectie ongevalsrapporten over bepaalde ongevallen opstellen en indienen bij de Arbeidsinspectie (§ 16 AschG). Dit zijn de dodelijke ongevallen en deze met een ernstig fysiek letsel.

Na een ongeval moet de werkgever de risicobeoordeling herzien en indien nodig de preventiemaatregelen aanpassen. De werkgever moet maatregelen nemen om dergelijke songevallen te voorkomen. (§ 4 Abs.5 Z Z AschG). Na bijna-ongevallen of incidenten moeten werknemers een opleiding krijgen over het toedoen en de oorzaken hiervan, om verdere ongevallen te voorkomen. (§ 14 Abs.2 Z 6 AschG)

Preventiedeskundigen en bedrijfsartsen moeten worden voorzien van rapporten van ongevallen om hun taken uit te voeren. In de tijdsbesteding van de preventiedeskundigen wordt de identificatie en het onderzoek naar de oorzaken van ongevallen en de evaluatie hiervan opgenomen. (Sectie 76 (2), Sectie 77 (4), Sectie 81 (2), Sectie 82 (4) AschG) .

Onderzoek door de inspectie

De arbeidsinspecties beslissen of een gemeld ongeval een diepgaand onderzoek vereist. In eerste instantie worden dodelijke ongevallen en ongevallen met een ernstig lichamenlijk letsel onderzocht.

Sancties bij niet-naleving

Als de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk niet worden nageleefd, is dit een administratieve overtreding die kan leiden tot administratieve strafprocedures. Een rechtszaak vindt alleen plaats in bijzondere situaties, zoals na een ongeval met grove nalatigheid van de werkgever.

Administratieve strafrechtelijke procedures worden uitgevoerd door de districtsbesturen. Ze worden meestal geïnitieerd door de Arbeidsinspectie of andere personen. De beklagden zijn normaal gesproken de werkgever (s) of hun aangewezen vertegenwoordigers.

Sancties / boetes worden geregeld conform §130 AschG. Voor de werkgever die verzuimt een ongeval te melden is een bestuurlijke boete van 250€ tot 413€ voorzien. De werkgever die verzuimt om een register of aantekeningen over een songeval op te stellen, te bewaren en over te maken aan de bevoegde instantie kan een boete krijgen van 166€ tot 8.324€, of een boete van tussen 333€ en 16.659€ in het geval van een herhaalde overtreding.

12. De situatie in Spanje

12.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

12.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Kaderrichtlijn werd in de Spaanse wetgeving omgezet door de wet 31/1995 van 8 november 1995 “betreffende de voorkoming van risico’s op het werk” (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*). Daarbij werd het hele reglementaire kader inzake GVW geherstructureerd: dit bleek nodig omdat het land tot dan niet beschikte over een heldere reglementering terzake.

Op basis van deze wet werden een groot aantal koninklijke besluiten genomen, maar werden ook bijkomende wetten gestemd, die op bepaalde aspecten de algemene verplichtingen concretiseren. Het belangrijkste koninklijke besluit hierin is het besluit van 39/1997, dat grote delen van de Kaderrichtlijn overbrengt in de Spaanse reglementering. Spanje heeft dit reglementaire kader in een snel tempo opgezet en zich aanvankelijk gehouden aan erg algemene formuleringen die soms letterlijk overgenomen waren vanuit de Kaderrichtlijn en de daaropvolgende specifieke richtlijnen. Toch diende het land meerdere malen de teksten aan te passen gelet op de bevindingen van de Europese Commissie omdat de reglementering “has not given sufficient consideration to other (...) variables such as some peculiarities of the different activity sectors.

Toepassingsgebied

De reglementering is van toepassing op tijdelijke werkkrachten alsmede jongeren die in het kader van hun opleiding arbeid verrichten.

Huispersoneel is uitgesloten van het toepassingsgebied van deze wet. Origineel gold deze evenmin voor de strijdkrachten en zelfs voor de politiediensten, doch na een veroordeling hiervoor door het Europese Hof van Justitie (zaak C-132/04) werd dit deels ongedaan gemaakt.

Autoriteiten en inspectie

In Spanje ligt de bevoegdheid op het vlak van de regelgeving en de inspectie in de handen van het Ministerio de Empleo y Seguridad Social, MEYSS, dat tevens de tewerkstelling en de sociale zekerheid (oa MATEPPS) onder zijn vleugels heeft.

17 verschillende regionale entiteiten en zelf individuele gemeentebesturen beschikken echter over de autonomie om bepaalde aspecten van GVW zelfstandig ter harte te nemen en bepaalde onderdelen van de wet 31/1995 naar eigen inzichten te vertalen; zij hebben ook het recht om voor hun territorium strategische plannen op dit vlak op te stellen en uit te voeren.

In de schoot van het Ministerie van Tewerkstelling en Sociale Zekerheid voert het Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo (doorgaans afgekort als INSHT) het wetenschappelijke en technische orgaan onderzoek uit over de arbeidsomstandigheden (onder meer op basis van cijfermateriaal) en verricht het ondersteunings- en informatiecampagnes. Het instituut bereidt reglementaire teksten voor; het verleent ook inhoudelijke ondersteuning aan de centrale diensten van de arbeidsinspectie, maar ook aan de verschillende gewestelijke entiteiten.

Eén van de belangrijke functies van het INSHT bestaat erin de secretariaatsfunctie waar te nemen van Nationale Commissie over de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk, die instaat voor de beleidsvoorbereiding en het vastleggen van strategieën. De centrale overheid, de regionale entiteiten en de sociale partners worden hierbij nauw betrokken. Ook het Spaanse equivalent van de externe arbodiensten (die grotendeels medisch georiënteerd zijn) hebben in de praktijk een bepaalde inbreng in de debatten.

De inspectiediensten die onder meer GVW behartigen, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, zijn in hoge mate gedecentraliseerd; de 50 lokale entiteiten opereren relatief zelfstandig, hoewel zij in principe werken volgens de lijnen vastgelegd door de centrale directie. Zij gaan tewerk op basis van het koninklijk besluit 138/2000 van 4 februari 2000, dat meerdere malen werd geactualiseerd.

Strategische plannen, gebaseerd op de strategische meerjarenplannen opgesteld door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao, worden door de overheid en de sociale partners aanzien als een belangrijk instrument op het vlak van GVW. Het land heeft sinds 2007 de gewoonte ontwikkeld om meerjarenplannen op te zetten, die worden vertaald naar de specifieke behoeften van de regionale entiteiten. De meest recente strategische oefening loopt van 2015 tot 2020 en centreert zich rond twee thema's: het verminderen van het aantal arbeidsongevallen en de beroepsziekten, en het bevorderen van de samenwerking tussen de sociale partners en de verschillende overheidsinstanties.

12.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

De arbeidsongevallenverzekering is georganiseerd in een gemengd systeem van particuliere non-profit verzekeringsmaatschappijen (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, MATEPSS) en een openbare instantie - Instituto Nacional de la Seguridad Social - INSS, en ISM - Instituto Social de la Marina, dat de compensatie van werknemers garandeert in bedrijven die geen lid zijn van een 'MATEPSS'.

MATEPSS zijn particuliere verenigingen van bedrijven, formeel goedgekeurd door het ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid MEYSS. Het verzekeringsstelsel wordt gefinancierd met werkgeversbijdragen, de compensatie geldt voor slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten, voor zover zij voldoen aan de definities. Een beroepsziekte is een aandoening die op een officiële lijst van beroepsziekten voorkomt en waarvan kan bewezen worden dat deze gerelateerd is aan de beroepswerkzaamheden van het slachtoffer.

Als de tijdelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, wordt de uitkering toegekend vanaf de dag volgend op de beëindiging

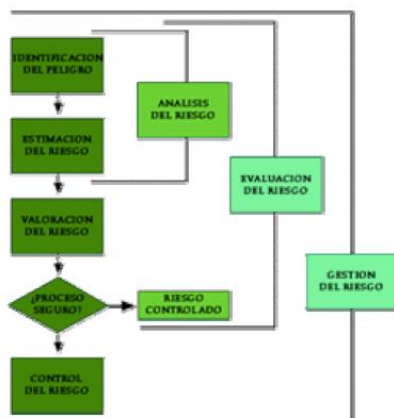
van de beroepswerkzaamheden; dit gebeurt op basis van een attest van de behandelende arts. De uitkering bedraagt 75% van de berekeningsgrondslag. Definitieve lichamelijke letsels, verminkingen en misvormingen die door een arbeidsongeval of een beroepsziekte zijn veroorzaakt, en die de werknemer lichamelijke beperkingen opleggen zonder tot blijvende arbeidsongeschiktheid te leiden (*lesiones permanentes no invalidantes*) geven recht op een vergoeding in de vorm van een eenmalige uitkering. Voorwaarde is wel dat het desbetreffende letsel op een officiële lijst voorkomt. Alle uitkeringen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte worden met 30 tot 50% verhoogd indien het ongeval of de ziekte te wijten is aan nalatigheid van de werkgever op het gebied van arbeidsveiligheid en -hygiëne.

Bepaalde instellingen zijn gespecialiseerd in de behandeling en revalidatie van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten

12.2 De vertaling van art. 6 in Spanje

De principes van de RI&E werden in Spaanse wetgeving omgezet door het Wet van 8.11.1995 betreffende de preventie van risico's op het werk "Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales".

De bepalingen van de Kaderrichtlijn inzake risicobeoordeling worden hierin overgenomen. De risicobeoordeling wordt gezien als een basis voor een actief preventiebeleid in de onderneming. De uitvoering van de risicobeoordeling omvat een risicoanalyse waarbij het gevaar en het risico worden ingeschat op basis van de ernst en de waarschijnlijkheid. Daarna wordt een risicobeoordeling uitgevoerd waarbij het niveau van het risico op basis de inschatting wordt vergeleken met het aanvaardbaar niveau. De toelaatbaarheid van het risico wordt aldus ingeschat. Indien dit als niet toelaatbaar wordt beschouwd, dient het risico beheerst te worden. Het hele proces wordt risicobeheer genoemd, cf ook figuur 1. Het begrip *risico* wordt hierbij breed geformuleerd, en omvat met nadruk de ergonomie en de psychosociale aspecten van de arbeid; ook de organisatiestructuur van de onderneming moet mee bekeken worden.



Figuur 2: Spaanse benadering van het risicoanalyseproces

De risicobeoordeling is een dynamisch proces, de beoordelingen moeten periodiek gebeuren, en de resultaten moeten worden vastgelegd. Per functie of taak waarbij uit de beoordeling blijkt dat een preventieve maatregel nodig is, moeten gegevens in kaart gebracht worden met betrekking tot:

- de identificatie van de taak;
- het risico;
- het aantal blootgestelde werknemers;
- de resultaten van de evaluatie en de bepaling van de preventieve maatregel;
- een verwijzing naar de gebruikte methodologie.

De RI&E moet worden overgedaan wanneer uit de periodieke medische onderzoeken blijkt dat een werknemer een identificeerbare aandoening heeft opgelopen die een gevolg is van de blootstelling aan een beroepsrisico; de overeenkomstige actieplannen moeten tegelijkertijd worden bijgestuurd.

In ondernemingen tot 10 werknemers kan de ondernemer zelf een RI&E uitvoeren. Hij volgt verplicht een basis training van 30u inzake veiligheid en gezondheid op het werk, die hem in staat stelt om de risicoevaluatie uit te voeren. De cursus is online of klassikaal, en wordt afgesloten met een test. In de cursus wordt geleerd om een RI&E uit te voeren.

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers uit de minder risicodragende branches mogen zich beperken tot het opstellen van één enkel vereenvoudigd document dat zowel de RI&E en de planning van de voorkomingsmaatregelen (plan van aanpak) omvat.

12.3 De toepassing van art. 6 in Spanje

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 89,7% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 87,4% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 98,6% van de ondernemingen =>250 werknemers.

12,1% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 78% door externen. 97,7% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

92,7% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (85,2%)
- er zijn geen grote problemen (53,9%)
- de procedure is te ingewikkeld (18,2%)
- de expertise ontbreekt (28,9%)

Ondersteuning

INSHT

INSHT biedt gidsen en technische documentatie aan die de risicoanalyse kunnen ondersteunen. Ten behoeve van het kleinbedrijf ontwikkelde het een webportaal prevencion10.es dat diverse diensten aanbiedt in RI&E.

Prevencion10.es

90% van alle ondernemingen in Spanje zijn kleine werkgevers, die instaan voor één vierde van alle werknemers. Om tegemoet te komen aan de moeilijkheden die de kleine ondernemingen ondervinden bij de toepassing van de regelgeving, met name de risicoanalyse, is een webportaal ontwikkeld die de ondernemingen ondersteunt.

De ondernemer dient zijn erkenningsreferenties in te geven in het systeem eer hij de evaluatie kan starten.

Prevencion10.es biedt een globale dienstverlening, aangeboden en ontwikkeld door INSHT, in samenwerking met de autonomie regio's en de arbeidsinspectie en met financiële ondersteuning vanuit de sociale zekerheid. Het aanbod bestaat uit 3 delen:

- **Telefonische assistentie**
STOP riesgos laborales biedt de mogelijkheid aan kleine ondernemingen tot 25 medewerkers om telefonsich advies te komen bij vragen over bedrijfsgebonden risico's. Tevens is dit een meldpunt voor alle aanpassingen en wijzigingen die zich hebben voorgedaan in de risicoanalyse in het bedrijf.
- **Training tool**
De ondernemer kan hier de verplichte basiscursus voor RI&E volgen op een interactieve manier.
- **Het webportaal prevencion10.es**
Het portaal gidst de ondernemer doorheen de risicoanalyse en laat hem toe om een RI&E op te maken. Het gaat hierbij om een vereenvoudigd document dat de beoordeling en het stappenplan omvat. De stappen die doorlopen worden zijn gebaseerd op de OiRA. Gelet op de complexiteit en gedetailleerdheid van de regelgeving in Spanje dienen heel wat vragen beantwoord te worden.

De gebruiker kiest zelf om zich te registreren en de beoordeling in het systeem op te slaan. Werknemers kunnen ook de resultaten van de beoordeling op het platform bekijken. Gezien de overheid de tool ter beschikking stelt is het gebruik ervan conform de regelgeving. Hete psychosociale luik is beperkt uitgewerkt, hiervan meent de overheid dat een deskundige begeleiding in geval van blootstelling aan deze risico's noodzakelijk is.

De site kent sinds 2010 zo'n 3 miljoen raadplegingen, meer dan 43.000 downloads en meer dan 54.000 gebruikers, waarvan 12.000 zelfstandigen en 42.000 ondernemingen. Toch zou het systeem meer gebruikers kunnen aantrekken. Spaanse ondernemers staan blijkbaar eerder wantrouwig tegenover een systeem waarbij ze zich moeten registreren en data ingeven.

Ondernemingen vanaf 11 werknemers doen verplicht een beroep op de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 'MATEPSS' (Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten) om de risicobeoordeling uit te voeren. De dienstverlening is betalend.

Mutuas

Naast deze betalende dienstverlening voeren de Mutuas ook een aantal gratis diensten uit, zoals opleiding voor het MKB. De rol van de Mutuas is dan ook contradictorisch. Enerzijds zijn zij een intermediaire organisatie die het MKB op een eenvoudige manier kan benaderen terwijl ze anderzijds deze rol niet ten volle kan opnemen gezien ze een prijs vraagt voor het advies. De grens tussen de maatschappelijke rol en de commerciële rol werkt in het nadeel van de kleine onderneming⁷⁴.

Toezicht

Alle overtredingen van de Spaanse gezondheids- en veiligheidswetgeving kunnen leiden tot vervolging en strafrechtelijke sancties, ongeacht of er een ongeval heeft plaatsgevonden.

Het Spaanse strafwetboek bepaalt dat werkgevers die niet de nodige middelen ter beschikking stellen om werknemers in staat te stellen hun werk veilig te doen en daardoor hun leven of gezondheid ernstig in gevaar kunnen brengen, schuldig kunnen worden bevonden aan een overtreding. Zij kunnen worden veroordeeld tot een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar.

12.4 De vertaling van art. 7 in Spanje

Art. 7 van de Kaderrichtlijn wordt omgezet in de wet 31/1995 door de artikelen 30 tot en met 32.

Interne deskundigheid - aanstelling

Art. 30 van deze wet bepaalt dat de werkgever minstens één werknemer moet aanduiden om hem bij te staan inzake het preventiebeleid. Art. 35 van deze wet bepaalt zelfs het aantal functionarissen dat hiervoor moet aangesteld worden in functie van het totale aantal werknemers. Alleen in ondernemingen behorende tot de branches met eerder beperkte risico's en met maximaal 10 personeelsleden mag de werkgever zelf de preventieve opdrachten ter harte nemen; deze grens kan opgetrokken worden tot maximaal 25 werknemers indien de onderneming slechts één enkele vestiging heeft.

Ondernemingen met meer dan 500 werknemers zijn verplicht een interne arbodienst op te richten waarin minstens twee van de volgende vier disciplines vertegenwoordigd zijn: arbeidsgeneeskunde, veiligheid, arbeidshygiëne en de ergonomie/toegepaste psychologie. Voor risicodragende activiteitssectoren wordt deze grens teruggebracht

⁷⁴ Onderzoek arbo-informatiestructuur in westerse landen. Vergelijkende studie uitgevoerd door Prevent in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008.

tot 250 werknemers. In de tussenliggende categorie van ondernemingen mag de werkgever bepaalde opdrachten inzake GVW delegeren, zonder dat dit noodzakelijkerwijs moet leiden tot de oprichting van de formele interne arbodienst. Er bestaat ook een formule waarbij groepen van ondernemingen een gemeenschappelijke interne arbodienst mogen oprichten.

Voor ondernemingen met minder dan 30 werknemers, waar de werkgever niet de taken van een interne arboadviseur waarneemt, moet de onderneming de preventieve taken laten waarnemen door de werknemersvertegenwoordiger(s). Voor dergelijke ondernemingen tussen 31 en 50 werknemers moet er een formele interne arboadviseur aangesteld worden die moet gekozen worden tussen de werknemersafgevaardigden, en tevens door henzelf.

Opleiding en taken

Hoofdstuk VI van het Koninklijk Besluit 39/1997 dat de vormgeving en de werking van de preventiediensten regelt, bepaalt de bekwaamheden van deze personen. Het besluit beschrijft drie functieniveaus die geënt zijn op het bijbehorende verantwoordelijkheidsniveau, alsook de opleiding die voor elk van deze drie categorieën is vereist. De drie niveau's krijgen als titulatuur mee: basis, gemiddeld en hoger. De duur en de inhoud ervan worden tot in detail beschreven in Bijlage IV van dit laatste Koninklijk Besluit.

Werknemers in het basis-functieniveau voeren een elementaire risicoanalyse uit. Zij hebben met succes een erkende opleiding gevolgd van ofwel 30 ofwel 50 uur (afhankelijk van het type onderneming waarin zij werken - dit wordt bepaald in Bijlage 1 aan het voornoemde besluit).

Werknemers die de middelbare opleiding hebben doorlopen moeten hieraan minstens 300 uren besteed hebben, en de topcategorie van arbodeskundigen moeten van een academisch niveau zijn en een aanvullende opleiding van minstens 600 uren achter de rug hebben. Deze laatsten moeten onder meer in staat zijn om risicoanalyses uit te voeren waarbij het opzetten van een meetstrategie vereist is.

Onafhankelijkheid en bescherming

De interne deskundigen vallen onder de rechtstreekse bevoegdheid van de werkgever.

Externe deskundigheid

Indien de bekwaamheden van de door de werkgever aangeduide werknemers ontoereikend blijken om bepaalde preventieve taken uit te voeren, moet de werkgever een beroep doen op een externe arbodienst. Dit wordt omschreven in art. 31 van de hogervermelde wet 31/1995. Deze externe diensten moeten over een voldoende aantal experts beschikken in alle domeinen van GVW, en moeten beschikken over het opleidingsniveau conform het Koninklijk Besluit 39/1997 dat overeenstemt met hun opdrachten. Zij moeten erkend worden door het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken, en voor wat betreft de medische dienstverlening door het Ministerie van Volksgezondheid; deze laatste sectie moet voorzien in één arts, ondersteund door één verpleegkundige, per 1000 werknemers.

De Spaanse externe arbodiensten moeten multidisciplinair samengesteld zijn, doch blijven in de praktijk overwegend medisch georiënteerd. Het reglementaire kader stelt dat, wanneer uit de periodieke medische onderzoeken blijkt dat een werknemer een identificeerbare aandoening heeft opgelopen die een gevolg is van de blootstelling aan een beroepsrisico, de bedrijfsarts specifieke aanbevelingen moet formuleren voor preventieve acties; tevens kan hij/zij beslissen of de betrokkenen, en eventueel de collega's die aan een gelijkaardig beroepsrisico worden blootgesteld, moeten onderworpen worden aan een permanent gezondheidstoezicht.

De *mutuas*, de verzekeringsinstellingen die belast zijn met de vergoeding van de slachtoffers van beroepsrisico's, mogen sinds 1995 de rol van de externe arbodiensten overnemen in die ondernemingen die zij verzekeren.

12.5 De toepassing van art. 7 in Spanje

Bedrijven opteren in ongeveer 70% (2003) voor het delegeren van GVW taken aan externe preventiediensten. 15% van de bedrijven, meestal grotere vestigingen heeft eigen preventiepersoneel in dienst.

Er bestaan ook 'collaborative prevention services' (servicios de prevención mancomunado), verstrekt door verenigingen van ondernemers. Deze oplossing kan worden gekozen door bedrijven die zich op dezelfde locatie, in dezelfde sector, hetzelfde winkelgebied of dezelfde regio bevinden.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 79% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 80,1% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Spanje verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 77,3% voor de veiligheidskundige respectievelijk 78% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 82,8% respectievelijk 93,6%.

12.6 De vertaling van art. 9 in Spanje

Definitie

Een arbeidsongeval wordt gedefinieerd als een letsel (fysiek of mentaal) dat de werknemer oploopt tijdens of als gevolg van de arbeid (directe oorzaak), er moet een plotse gebeurtenis plaatsvinden.

Ook ongevallen op weg van en naar het werk worden als arbeidsongevallen beschouwd. Hierbij moet het ongeval ook effectief op de weg van en naar het werk gebeuren, zonder onderbrekingen, het moet gaan om de gebruikelijke weg.

Een ernstig of zeer ernstig ongeval wordt gespecificeerd in het besluit van 27 maart 1998 als een ongeval resulterend in de dood, een blijvende ongeschiktheid of een

tijdelijke ongeschiktheid, gelinkt aan een aantal voorwaarden met betrekking tot de gebeurtenis, de betrokken voorwerpen en de aard van het letsel.

Aangifte

De werkgever meldt een ongeval met >1 dag werkverlet aan de verzekeraar en de arbeidsinspectie. Dit gebeurt binnen de 5 dagen na het ongeval. Hij/zij moet dodelijke ongevallen en (zeer) ernstige ongevallen melden binnen 24u. De werkgever beschrijft de toedracht en de omstandigheden van het ongeval.

De arbeidsinspectie informeert de administratie met betrekking tot de dodelijke en (zeer) ernstige ongevallen.

Aangifteformulier

De melding gebeurt elektronisch via een Delt@platform dat de link maakt naar de ESAW database. Alle betrokken partijen hebben toegang tot het platform en halen de gegevens voor verwerking uit het systeem.

12.7 De toepassing van art. 9 in Spanje

Ongevalsregister

Het artikel 23 §1 van de wet 31/1995 bepaalt dat de wetgever een lijst van ongevallen en ziekten bijhoudt vanaf 1 dag werkverlet.

Opvolging en onderzoek door de werkgever

De werkgever is verplicht om een gedetailleerd intern onderzoek uit te voeren en om een verslag van de bevindingen op te maken, onafhankelijk van de ernst van het ongeval. De werkgever moet het verslag doorsturen naar de lokale arbeidsinspectie en een kopie bijhouden in geval van een inspectiebezoek.

De interne of externe preventiemedewerker moet het verslag in naam van de werkgever opmaken. Het verslag wordt voorgelegd aan het comité. De lijnverantwoordelijken moeten de ongevallen in hun afdeling mee onderzoeken en maatregelen voorstellen. Werknemers moeten hun medewerking verlenen.

Onderzoek door de inspectie

Ook de arbeidsinspectie onderzoekt de aangegeven ongevallen om oorzaken en preventieve maatregelen voor te stellen. Bij nalatigheid van de werkgever kan vervolging ingesteld worden.

Het Ministerie van Tewerkstelling en Sociale Zekerheid stelt een gegevensbank ter beschikking onder de titel *Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*.

Sancties bij niet-naleving

De boete voor het niet-aangeven van een ongeval bedraagt 6.000€.

13. De situatie in het Verenigd Koninkrijk

13.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

13.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Britse regelgeving inzake GVW op het werk is vervat in de Health and Safety at Work Act uit 1974. De bijkomende regelgeving die noodzakelijk bleek op grond van de Kaderrichtlijn werd in 1992 toegevoegd via de Management of Health and Safety at Work Regulations; in 1999 kreeg dit laatste geheel door toevoeging van meer gedetailleerde verplichtingen zijn huidige vorm.

Toepassingsgebied

Werknemers uit de scheepvaart zijn niet onderworpen aan deze regelgeving, en sommige bepalingen zijn eveneens niet van toepassing op huispersoneel. Zelfstandigen vallen daarentegen wel degelijk onder het toepassingsgebied.

Autoriteiten en inspectiediensten

In het Verenigd Koninkrijk bestaat er een “onoverzichtelijk web”⁷⁵ van instituties en autoriteiten die zich buigen over GVW op het werk. De Health and Safety at Work Act en de Health and Safety at Work Regulations worden primair gehandhaafd door het Health and Safety Executive (HSE) of lokale autoriteiten.

Het HSE werd onder de HSW Act opgericht om de strategische doelstellingen van de regering voor gezondheid en veiligheid op het werk te ondersteunen. Volgens de HSW Act zijn de belangrijkste wettelijke taken van de HSE het voorstellen van normen voor de prestaties van gezondheid en veiligheid; de naleving van die normen waarborgen; onderzoek uitvoeren en een informatie- en adviesdienst verstrekken. Lokale autoriteiten handhaven gezondheids- en veiligheidswetgeving voornamelijk in de sectoren distributie, detailhandel, kantoren, vrije tijd en catering. HSE onderhoudt nauw contact met lokale autoriteiten over handhavingkwesties via het HSE / Local Authorities Enforcement Liaison Committee (HELA).

De inspectie ligt deels in federale handen (voor de grotere ondernemingen) en wordt anderzijds lokaal aangestuurd voor het kleinbedrijf; hiertoe werd het land opgedeeld in een vierhonderdtal bevoegdheidsgebieden, die niet alleen GVW inspecteren maar bij voorbeeld ook de voedselveiligheid en bepaalde milieuaspecten. Het aantal inspecteurs ligt erg hoog in vergelijking met de meeste andere EU-Lidstaten.

⁷⁵ N. Kendall (ongedat; °: “Occupational safety and health in five countries”, uitg. NOHSAC, ISBN 0-478-28093-9

13.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

In het Verenigd Koninkrijk bestaan er twee vergoedingssystemen die de menselijke schade in het bedrijfsleven vergoeden. Het eerste is een onderdeel van het sociale-zekerheidsstelsel en wordt beheerd door het Department for Work and Pensions, het andere vormt een onderdeel van het verzekeringsstelsel van de werkgever tegen burgerlijke aansprakelijkheid. Elke onderneming⁷⁶ is verplicht voor dit laatste een polis af te sluiten die alle afwezigheden op het werk vergoed, los van het feit of het om een ongeval dan wel een ziekte gaat, en of de oorzaak in de arbeid gelegen is of daarbuiten. Menselijke schade en loonderving die te wijten is aan gemotoriseerd verkeer tijdens de werkuren wordt dan weer vergoed door de reguliere verkeersverzekering die ondernemingen afzonderlijk dienen af te sluiten.

De betrokken werknemer moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van een arbeidsongeval, zelfs indien het ongeval op het moment zelf niet ernstig lijkt te zijn. Er wordt slechts een extra uitkering voorzien indien de betrokken werknemer 15 weken na het ongeval of het begin van de beroepsziekte nog steeds arbeidsongeschikt is. Bij alle ongevallen en de meeste erkende ziekten wordt meestal een arbeidsongeschiktheidsuitkering betaald wanneer de arbeidsongeschiktheid op ten minste 14 % is vastgesteld. Bij ziekten van de ademhalingsorganen (stoflong, katoenstoflong) bestaat recht op uitkeringen bij een arbeidsongeschiktheid van ten minste 1 %. Personen die lijden aan uitgezaaide mesothelioom (longvlies- of borstvlieskanker), asbestziekte of longkanker veroorzaakt door blootstelling aan asbest op het werk, hebben recht op uitkeringen tegen het 100 %-tarief.

Er wordt van het slachtoffer verwacht dat hij/zij zelf de procedure inleidt. Daarnaast kunnen de getroffen werknemers, binnen de drie jaar, de onderneming ter verantwoording roepen in een gerechtelijke procedure; indien de aansprakelijkheid van de werkgever kan bewezen worden, kan dit leiden tot bijkomende schadevergoedingen. Dit is uitgegroeid tot een veel voorkomende praktijk, die erg vergelijkbaar is met Amerikaanse toestanden, nl. advocatenkantoren die werken volgens het “no win, no fee”-principe.

De uitkeringen worden uitsluitend toegekend indien de rechthebbende werkzaam was op het territorium van het Verenigd Koninkrijk op het ogenblik van het ongeval of dat betrokkene onderhevig was aan de oorzaak van de aandoening.

13.2 De vertaling van art. 6 in UK

Artikel 3 van de *Management of Health and Safety at Work Regulations 1999* (MHSWR) verplicht alle werkgevers tot het uitvoeren van een algemene risicoanalyse:

- 1) “Iedere werkgever moet een geëigende en afdoende inschatting maken van:
 - a. de risico’s voor de gezondheid en de veiligheid van zijn werknemers waaraan ze worden blootgesteld tijdens hun werk; en

⁷⁶ Op deze regel bestaan nogal wat uitzonderingen, die hoofdzakelijk overheidsinstanties of zorginstellingen betreffen

- b. de risico's met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van personen die niet tot zijn personeel behoren en die ontstaan bij het contact of in verband met zijn manier van handelen en die van zijn onderneming".
- 2) (bevat een soortgelijke verplichting voor zelfstandigen, doch ietwat lichter geformuleerd).
- 3) Elke risicoanalyse (...) moet worden herzien worden door de werkgever of de zelfstandige die ze heeft opgesteld wanneer
 - a. er een reden is om te vermoeden dat deze niet langer valabel is; of
 - b. er een beduidende verandering heeft plaatsgevonden op de gebieden waarop zij betrekking heeft; en waar als gevolg van een dergelijke herziening de risicoanalyse moet worden aangepast, zal dit gebeuren door de betrokken werkgever of zelfstandige.
- 4) *bevat specifieke verplichtingen voor de aanwerving van jonge werknemers; er moet met name een specifieke risicoanalyse gemaakt worden voor deze jongeren).*
- 5) *idem*
- 6) Wanneer de werkgever vijf of meer werknemers telt, moet hij schriftelijk documenteren:
 - a. de significante bevindingen van de risicoanalyse; en
 - b. elke groep werknemers die erdoor worden aangeduid als onderhevig aan het specifieke risico".

Artikel 5 van de MHSWR bepalen dat de werkgever ook vanaf vijf of meer werknemers een plan van aanpak schriftelijk moet documenteren,.

Traditioneel wordt in het Verenigd Koninkrijk de reglementering op het vlak van GVW zeer algemeen geformuleerd. Vaak richten werkgevers zich in de praktijk naar de vele publicaties en commentaren die door het HSE worden gepubliceerd. Een verduidelijking van de HSE stelt: "Many employers see the legal requirement just as a need to have a piece of paper with a few notes on it. This is NOT sufficient"⁷⁷. Bovendien legt Sectie 2 van de *Health & Safety at Work Act 1974* specifieke verplichtingen op die onder meer gaan over:

- de onderneming als geheel;
- de werkpraktijken;
- de behandeling, de opslag en het transport van producten en substanties;
- de werkplaatsen, met inbegrip van de toe- en uitgangen;
- de arbeidsomgeving.

Safety reps (werknemers aangeduid door de werknemersorganisaties en die specifiek belast worden met een controle-opdracht inzake de arbeidsveiligheid en -gezondheid) moeten een advies geven over wie de risicoanalyse gaat uitvoeren, maar ook over de wijze waarop dit zal gebeuren, alsmede over de interventies die gepland worden om de risico's te bestrijden zoals die naar voren kwamen bij de risicoanalyse. De *code of practice* die door de HSE werd uitgewerkt stelt: "Het risicoanalyse-proces moet praktisch georiënteerd zijn en rekening houden met de standpunten van de werknemers en hun *safety reps* die beschikken over praktische kennis om bij te

⁷⁷<http://www.pcs.org.uk/resources/health-and-safety/health-and-safety-reps-toolkit/understanding-risk-assessment>

dragenaan het proces.”⁷⁸ De *safety reps* moeten een kopie krijgen van het definitieve risicoanalyse-document.

De HSE laat duidelijk weten dat het uitvoeren van een risicoanalyse een opdracht is van het management en dus niet mag worden uitbesteed aan de *safety reps*. Dit zou hun onafhankelijkheid in het gedrang kunnen brengen.

Het Verenigd Koninkrijk legt geen vaste regels op over de uitvoering van een risicoanalyse. De HSE stelt evenwel een aantal algemene principes voorop. De organisatie laat, in dezelfde publicatie, weten dat de term “geëigende en afdoende inschatting” inhoudt dat:

- “alle relevante gevaren en risico’s in ogenschouw worden genomen;
- alle aspecten van de bedrijvigheid onder ogen worden genomen, met inbegrip van routine en niet-routineuze activiteiten; dit slaat eveneens op hen die niet werken onder het rechtstreekse toezicht, zoals werknemers die werken op het terrein van andere werkgevers, thuiswerkers en zij die zich in de woningen van particulieren begeven;
- alle niet-routineuze taken mee worden genomen, zoals onderhoud en schoonmaak;
- op een systematische wijze gevaren en risico’s in inventariseren;
- de werkorganisatie en de gevolgen die deze kan hebben op de gezondheid meenemen in de analyse;
- de risico’s voor het brede publiek mee in rekening brengen;
- de nodige aandacht schenken aan het brandrisico;
- groepen die als specifiek risicodragend kunnen worden aangeduid meenemen, zoals jongeren, onervaren werknemers, gehandicapten, jonge moeders of zwangeren”.

13.3 De toepassing van art. 6 in UK

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 91,9% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 87,9% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 99,9% van de ondernemingen =>250 werknemers.

74,8% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 9,4% door externen. 96% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

95,6% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico’s zijn reeds gekend (89,8%)
- er zijn geen grote problemen (75,1%)
- de procedure is te ingewikkeld (21,5%)
- de expertise ontbreekt (30,4%)

⁷⁸<http://www.pcs.org.uk/resources/health-and-safety/health-and-safety-reps-toolkit/understanding-risk-assessment>

Ondersteuning

HSE Health and Safety Executive

Het Britse HSE www.hse.gov.uk publiceert een breed gamma aan publicaties, hulpmiddelen, voorbeelden, en veel gestelde vragen over risicoanalyse op een thematische webpagina "Risk Management". De brochure "Risk assessment. A brief guide to controlling risks in the workplace" geeft een helder inzicht in de doelstellingen en de opzet van een risicoanalyse en het stappenplan.

Het richtsnoer wordt aangevuld met een toolbox www.hse.gov.uk/toolbox voorzien van maatregelen om de meest voorkomende risico's aan te pakken. Elk van de risicothema's (lawaai, goederenbehandeling etc.) opent een nieuwe webpagina met tal van informatieve teksten, brochures en hulpmiddelen. De pagina's zijn opgezet voor de ondernemers van het kleinbedrijf.

Folders en brochures aangeduid met een H&S ABC logo zijn specifiek bedoeld voor kleine ondernemingen. Specifiek voor het kleinbedrijf biedt het HSE generieke informatietools aan: www.hse.gov.uk/simple-health-safety/.

HSE stelt specifiek voor de kleine ondernemingen een template met een beleidsverklaring en een risicoanalyse ter beschikking www.hse.gov.uk/simple-health-safety/write.htm. De template kan online ingevuld worden, opgeslagen, afgeprint en ondertekend worden. De ondernemer kan een aantal voorbeelden van risicoanalyses inkijken - met inbegrip van de totstandkoming van de analyse.

Op de site staat ook een online tool met een aantal ingevulde voorbeelden van specifieke branches, een kringloopwinkel, burelen en winkels.

Alle documenten en hulpmiddelen zijn kosteloos downloadbaar op de site.

13.4 De vertaling van art. 7 in UK

Interne deskundigheid en aanstelling

Artikel 7 van de *Management of Health and Safety at Work Regulations 1999* bepaalt dat de werkgever minstens één bevoegd persoon in de onderneming moet aanduiden om hem bij te staan op het vlak van de arbeidsgebonden preventie en gezondheidstoezicht.

Het komt aan de werkgever toe om te oordelen wie hiervoor onder zijn personeelsleden het meeste geschikt zijn, evenals uit te maken welke basisopleiding of bijkomende lessenreeksen vereist zijn om de opdrachten tot een goed einde te brengen. De nadruk ligt hierbij op het uitvoeren van de risicoanalyses; zij moeten daarvoor de nodige tijd en middelen toegewezen krijgen.

Dit artikel 7 houdt niet in dat een onderneming, ongeacht de grootte of de activiteitssector, ertoe gehouden is om een interne arbodienst op te richten. Indien de werkgever oordeelt dat hij niet over de voldoende competenties beschikt binnen het personeelsbestand, mag externe hulp ingeroepen worden.

Opleiding

Er worden geen vereisten opgelegd aan bestafling noch opleiding; ook is er geen sprake van een verplichte multidisciplinariteit.

Taken

De bevoegde personen ondersteunen de werkgever bij de risicoanalyse en de uitvoering van het plan van aanpak, alsook bij de naleving van de bepalingen in deel II van de Fire Precautions (Workplace) Regulations 1997.

Externe deskundigheid

Externe arbodiensten bestaan niet als zodanig in het Verenigd Koninkrijk. Allerhande consultants zijn actief op de markt, waarvan een groot aantal op zelfstandige basis.

Externe arbodiensten zijn niet onderworpen aan een bepaalde normering noch erkenning: het is de werkgever die zelfstandig beslist hoe hij preventieve activiteiten wenst uit te besteden.

Wel zijn er in het land een groot aantal “bedrijfsgezondheidsdiensten” actief, waarvan het personeelsbestand bestaat uit hoofdzakelijk verpleegkundigen, en in mindere mate behandelende artsen; specifiek opgeleide bedrijfsartsen zijn er een minderheid. Een strakke reglementering inzake het (periodieke) medische toezicht op werknemers bestaat niet: de bedrijfsgezondheidsdiensten, *Occupational Health Services* genoemd zijn bijzonder actief in de gezondheidssector, waar zij de meerdere honderden zorginstellingen behorende tot de *National Health Service* ondersteunen.

13.5 De toepassing van art. 7 in UK

Het Verenigd Koninkrijk legt geen vaste regels op over de uitvoering van bepaalde preventieve opdrachten en verlangt evenmin dat deze gerapporteerd worden. Wel heeft de Health and Safety Executive heel wat Approved Codes of Practice and Guidance uitgevaardigd die ondernemingen een zeker houvast geven inzake de uit te voeren taken van preventieve aard. Bovendien beschikt het bedrijfsleven in het Verenigd Koninkrijk al sinds 1996 over een formele nationale norm over GVW-beheer, namelijk de BS 8800. Deze is relatief goed ingeburgerd.

Fit for purpose

Interne en externe arbomedewerkers of diensten moeten werkgevers helpen om risico's verstandig te beheren, d.w.z. gericht op het verminderen van reële risico's, zowel die welke vaker voorkomen als die met ernstige gevolgen. Zij moeten competent zijn, een goede service en advies bieden aangepast aan het risico (fit for purpose).

Volgens de Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 heeft competentie betrekking op kennis, vaardigheden en ervaring van de medewerker of de

dienstverlener. Het HSE specificeert de 'fit for purpose' dienstverlening op drie punten⁷⁹:

- Correct: op basis van een juiste inschatting van het risico; en rekening houdend met normen en goede praktijken;
- Op maat: gericht op de feitelijke omstandigheden op de werkplek; op basis van de kennis en ervaring van de dienstverlener van de specifieke industrie of het proces en de kennis en ervaring van zowel het management als de werknemers op de werkplek;
- Verstandig: concentreren op praktische actie om significante risico's te beheersen; niet te veel reageren op triviale risico's; geen papierwerk als doel op zich nastreven; en op zoek gaan naar maatregelen die redelijkerwijs uitvoerbaar (reasonably practicable) zijn.

Register van deskundigen

Het OSH consultants register⁸⁰ (OSHCR) is een register van adviseurs die beantwoorden aan bepaalde normen. Alle personen in het register hebben een minimum van twee jaar ervaring, een opleidingskwalificatie; zij streven naar voortdurende professionele ontwikkeling en zij geven verstandig en proportioneel advies over gezondheids- en veiligheidsrisico's. Gebruikers kunnen het register www.oshcr.org online doorzoeken op onderwerp, branche, locatie en trefwoorden.

De *Occupational Health Services* blijken, op basis van een in 2012 gepubliceerd onderzoeksverslag geschreven in opdracht van de National Health Service⁸¹, te lijden aan: *uneven provision* (dit wil zeggen een ongelijkmatige geografische verdeling over het land), *inconsistent quality*, and *a diminishing workforce*.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 50,1% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 29,7% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in het Verenigd Koninkrijk verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 77,3% voor de veiligheidskundige respectievelijk 78% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 74,9% respectievelijk 89,4%.

13.6 De vertaling van art. 9 in UK

Definitie

⁷⁹ HSE statement to the external providers of health and safety assistance, <http://www.hse.gov.uk/pubns/externalproviders.pdf>

⁸⁰ <https://www.oshcr.org>

⁸¹ NHS (A Future NHS Occupational Health Workforce", A Report of a Workshop held at The Work Foundation, 8 Maart 2012, <http://www.working-well-solutions.com/wp-content/uploads/2012/06/Healthy-staff-better-care-for-patients.pdf>

Een arbeidsongeval is een ongewild, identificeerbaar incident dat lichamelijk letsel veroorzaakt. Er moet een externe oorzakelijke factor zijn en het moet tijdens en door de uitvoering van het werk gebeuren.

Ongevallen moeten gemeld worden indien zij

- de dood tot gevolg hebben
- letsels veroorzaken
- wekverlet van >7 dagen veroorzaken
- letsels toebrengen aan personen die geen werknemer zijn maar die naar het ziekenhuis gebracht worden voor verzorging.

Ongevallen overkomen aan derden (contractors, bezoekers) zijn eveneens opgenomen indien zij de dood of hospitalisatie tot gevolg hebben.

Aangifte

Werkgevers zijn volgens de Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR) verplicht om ongevallen te registreren en te melden aan het Health and Safety Executive (arbeidsinspectie):

- dodelijke ongevallen
- ernstige gespecificeerde ongevallen
- bepaalde gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen. Voor incidenten met gassen bestaan specifieke vereisten
- ongevallen met meer dan 7 dagen werverlet.

Gespecificeerde ongevallen zijn ongevallen die resulteren in:

- ernstige meervoudige fracturen (meer dan één bot, exclusief pols of enkel);
- amputaties;
- permanente blindheid (1 of beide ogen);
- crush-letsels die leiden tot interne orgaanschade, b.v. gescheurde milt;
- elk brandwondletsel >10% van het lichaam of met aanzienlijke schade aan de ogen, ademhalingswegen of vitale organen;
- scalpeerletsel met ziekenhuisbehandeling;
- verlies van bewustzijn door hoofdletsel of verstikking;
- alle verwondingen door het werken in een afgesloten ruimte die leidt tot hypothermie of door warmte geïnduceerde ziekte, of > 24 uur hospitalisatie.

De meest voorkomende soorten gevaarlijke incidenten met mogelijk ernstige ongevallen zijn gevaarlijke vrijkomingen van stoffen, het instorten van hijskranen en bouwwerken en elektrische incidenten die explosies of branden veroorzaken.

Het zijn de “verantwoordelijke personen” die ongevallen en gevaarlijke incidenten melden, dit zijn werkgevers, zelfstandigen en personen die controle uitoefenen op arbeidsplaatsen.

De melding van dodelijke ongevallen, ernstige gespecificeerde ongevallen en bepaalde gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen gebeurt onverwijld aan de

bevoegde inspectie. Een formeel ongevalsrapport kan ten laatste 10 dagen na het ongeval/incident volgen. Een ongeval met een werkverlet van meer dan 7 dagen moet binnen 15 dagen gerapporteerd worden.

De werkgever brengt de verzekeraar op de hoogte.

Aangifteformulier

Een aangifteformulier staat online op de site van HSE, "How to make a RIDDOR report?"⁸²

13.7 De toepassing van art. 9 in UK

Ongevalsregister

Werkgevers moeten een register bijhouden van alle gebeurtenissen die gerapporteerd kunnen worden onder RIDDOR. Bovendien moet een record worden bijgehouden van enig ander werkgerelateerd ongeval waardoor de werknemer langer dan drie opeenvolgende dagen afwezig is van het werk of arbeidsongeschikt is (de dag van het ongeval zelf niet meegerekend).

Onderzoek en opvolging door de werkgever

Er is geen specifieke wettelijke verplichting die onderzoek van ongevallen vereist door de werkgever⁸³.

Echter, de *Management of Health and Safety at Work Regulations 1999* eisen dat een bepaald niveau van onderzoek wordt uitgevoerd opdat de werkgever maatregelen kan treffen na het ongeval. Elke werkgever maakt een "geschikte en toereikende" beoordeling van de gezondheids- en veiligheidsrisico's die zijn activiteiten met zich meebrengen. Na een ongeval moet de geschiktheid van bestaande risicobeoordelingsprocessen voor dit doel worden beoordeeld. In de praktijk maakt dit het verplicht om ongevallen op de werkplek te onderzoeken. De safety representative moet een onderzoek instellen.

Onderzoek door de inspectie

De arbeidsinspectie onderzoekt de dodelijke ongevallen, de ernstige gespecificeerde ongevallen en de gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen. De arbeidsinspectie hanteert specifieke criteria⁸⁴ om een selectie te maken van incidenten die verder onderzoek vereisen.

Incidenten met gas vereisen een aparte opvolging (RIDDOR, reg. 11).

⁸² <http://www.hse.gov.uk/riddor/report.htm>

⁸³ In de periode 1998-2001 organiseerde de Health and Safety Commission een bevraging om het onderzoek door de werkgever verplicht te maken. Het voorstel oogstte bijval bij vakbonden en GVW deskundigen, en aanvankelijk waren de werkgevers niet onverdeeld negatief. De berekende kost per werknemer bedroeg net onder 1£. In 2003 sprak de Health and Safety Commission zich uiteindelijk tegen het voorstel. (TUTB, June 2003)

⁸⁴ <http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/og/ogprocedures/investigation/index.htm>

Inspecteurs die toezien op de Control of Major Accident Hazards (COMAH) regulations hebben specifieke richtlijnen⁸⁵ voor ongevalsonderzoek. Ook de planning van het onderzoek, de verschillende stappen, verantwoordelijkheden, acties, kwaliteitscriteria, tijdsverloop staan beschreven in het document.

Een aantal overheidsinstellingen die betrokken zijn bij het onderzoeken van de omstandigheden rond een werkgerelateerd overlijden hebben een (niet-bindend) protocol 'Work-related Deaths Protocol' getekend om de acties bij het ongevalsonderzoek te coördineren uit te voeren. De inspectie onderzoekt de mogelijke inbreuken op de wet, de politie onderzoekt mogelijke strafbare feiten en het Openbaar Ministerie kan betrokken zijn bij de vervolging wegens doodslag.

Sancties bij niet-naleving

Een schending van RIDDOR is een strafbaar feit dat kan worden bestraft met een geldboete en / of tot zes maanden gevangenisstraf (Magistrates Court). In de Crown Court (zware misdrijven) kan veroordeling leiden tot twee jaar gevangenisstraf en / of een boete.

⁸⁵ <http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/og/og-00076.htm>

14. De situatie in Zweden

14.1 Algemene kenmerken van het landelijke arbobeleid

14.1.1. Reglementaire aspecten

Wetgeving

De Kaderrichtlijn werd omgezet in de Zweedse wetgeving door de Work Environment Act, waarvan de huidige versie grotendeels uit 2005 dateert. Meer details worden geregeld in de Systematic Work Environment Management regelingen (SWEM) (AFS 2001:1). De drie belangrijke aspecten van de richtlijn die in dit rapport behandeld worden, zijn terug te vinden in deze laatste publicatie.

Toepassingsgebied

Deze verplichtingen gelden voor alle werkgevers en hun werknemers. Leerlingen of stagiairs die in het kader van hun beroepsopleiding in ondernemingen tewerkgesteld worden, worden op het vlak van GVW-beleid gelijkgesteld aan reguliere werknemers. Ook zeelui vallen onder deze regelgeving, evenals huispersoneel.

Eénmansondernemingen en zelfstandigen moeten zich eveneens schikken naar bepaalde veiligheidsverplichtingen (zoals het gebruik van machines of het werken met scheikundige stoffen); de drie in dit rapport behandelde onderdelen van de Kaderrichtlijn gelden evenwel niet voor hen.

Autoriteiten en inspectie

GVW op het werk wordt behartigd door de Swedish Work Environment Authority (SWEA), die verantwoordelijk is voor zowel de omzetting van de Europese richtlijnen als het toezicht op de ondernemingen inzake de naleving van alle verplichtingen op dit vlak. De inspectie van SWEA voert jaarlijks ongeveer 20.000 inspecties uit door 280 inspecteurs. De inspecties controleren of de werkgever een effectieve organisatie heeft voor systematisch beheer van de werkomgeving, maar voeren ook gerichte inspecties uit.

14.1.2. Sociale-zekerheidsaspecten

The Occupational Injury Insurance Act is van toepassing op alle personen die in Zweden werkzaam zijn. Alle tewerkgestelde personen (werknemers, tijdelijke werknemers, zelfstandigen, bepaalde studenten) vallen onder een beroepsrisicoverzekering (TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetskada. Er zijn vier soorten letsels die onder de regeling vallen: ongevallen op het werk, weg-werkongevallen, beroepsziekten; en infectie / besmetting.

Er is geen geautoriseerde lijst van beroepsziekten, dus een beroepsziekte moet "met een hoge mate van waarschijnlijkheid" worden vastgesteld, dat factoren op het werk

de ziekte hebben veroorzaakt. De regeling compenseert het verlies aan inkomsten, bijkomende kosten, revalidatie, pijn en lijden, invaliditeit en letsel.

14.2 De vertaling van art. 6 in Zweden

In Zweden wordt de verplichting tot het uitvoeren van een RI&E neergeschreven in de *Provisions AFS 2001:1 Executive Order concerning systematic work environment management*⁸⁶. SWEM (SAM in het Engels) is opgezet om alle aspecten van de werkomgeving te integreren in het dagelijks management van de onderneming. SWEM verwijst naar de verplichting van elke ondernemer om alle risico's van ergonomische, fysische, chemische en psychosociale aard te onderzoeken, gepaste maatregelen te nemen, te documenteren en op te volgen.

Net zoals Denemarken bestonden er in het land solide mechanismen ter bevordering van GVW die vaak het ontstaan vonden in branche akkoorden. Het lidmaatschap van de EU maakte in beide landen dat vele van deze praktijken moesten worden opgenomen in een formeel reglementair kader, omdat branche akkoorden niet algemeen bindend zijn voor de hele werkende bevolking en meestal in de tijd begrensd zijn.

Sectie 3 §2a van de Zweedse Wet op de Arbeidsomgeving (“Arbetsmiljölagen”) bevat een expliciete norm voor het uitvoeren van de verplichte RI&E, die onder meer formeel voorschrijft dat psychosociale risico's moeten bekeken worden, en dat er een “systematisch plan” moet opgesteld worden ter verbetering van de arbeidsomstandigheden.

De *safety delegate* en het veiligheidscomité moeten verplicht deelnemen aan de risicoanalyses en worden betrokken in de planning van correctieve acties. Het blijft vanzelfsprekend de werkgever die de eindverantwoordelijkheid draagt, niet alleen over de gevolgde RI&E-procedure maar ook voor het opstellen en opvolgen van het actieplan.

Daarnaast stelt de reglementering dat de werkgever jaarlijks een opvolging moet doen van de werkomgeving. Indien er ten minste 10 werknemers zijn moet deze activiteit gedocumenteerd worden.

Wie de reglementaire teksten bekijkt merkt op dat in eerste instantie gewag wordt gemaakt van de arbeidsveiligheid. Nochtans is het duidelijk de bedoeling dat alle domeinen van GVW worden meegenomen in de analyse. Zij worden als volgt opgesomd⁸⁷:

- leiderschapsstijl
- arbeidstijdregeling
- werkhoudingen
- verlichting
- gevaarlijke stoffen
- arbeidsmiddelen

⁸⁶ Nordic Council of Ministers (2011): “Comparative study of legislation and legal practices in the Nordic countries concerning labour inspection”, Kopenhagen

⁸⁷ NN (2011).: “Systematic Work Environment Management”, Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/presentationer/presentations/systematic-work-environment-management-sds21eng-presentation.pdf>

- arbeidsbelasting
- taakbreedte
- bewegingsbelasting
- lawaai
- hitte en koude
- machines.

Dat alles moet schriftelijk gedocumenteerd worden, onder meer ten behoeve van de arbeidsinspectie.

14.3 De toepassing van art. 6 in Zweden

Toezicht

Net als in Denemarken worden inspectieronden intensiever gehouden in ondernemingen met hogere risico's en zijn de resultaten publiekelijk beschikbaar via de website van de SWEA (Arbetsmiljöverket). De inspectiediensten (de Swedish Work Environment Authority) ondersteunen op een actieve wijze de ondernemingen en ontwikkelden tal van standaarden, onder meer op het vlak van de algemene risicoanalyse (Johnson, 2005).

Zweden beschikt over één nationale inspectiedienst, SWEA. Hoewel het personeelsbestand in het verleden merklijk groter was, worden 5-7% van de Zweede ondernemingen jaarlijks onderworpen aan een controlebezoek. Voor overtredingen op het vlak van de RI&E in ondernemingen (niet in overheidsinstanties) wordt nooit een gevangenisstraf uitgesproken (dit gebeurt wel degelijk occasioneel) wanneer het gaat om een bijzonder ernstig arbeidsongeval), maar wordt doorgaans een administratieve boete uitgeschreven waarvan de hoogte berekend wordt volgens een interne standaard. De boete volgt meestal op een eerste aanmaning waaraan geen gevolg is gegeven.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 bleek dat 80,4% van de werkgevers een RI&E heeft uitgevoerd. De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen, gaande van 74,5% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 96,7% van de ondernemingen =>250 werknemers.

74,8% van de RI&E werd verricht door interne medewerkers en 4,4% door externen. 91,6% van de bedrijven beschikt over een gedocumenteerde RI&E.

91,7% vindt de RI&E een nuttig instrument om een beleid inzake veiligheid en gezondheid op te stellen. Gevraagd naar de redenen waarom RI&E niet (regelmatig) wordt uitgevoerd zijn:

- de risico's zijn reeds gekend (86,4%)
- er zijn geen grote problemen (73,9%)
- de procedure is te ingewikkeld (15,2%)
- de expertise ontbreekt (23,6%)

Ondersteuning

Swedish Work Environment Authority (WEA) - Arbetsmiljöverket

De Zweedse arbeidsinspectie www.av.se geeft in de Guide to improving the work environment⁸⁸ tekst en uitleg over het opzet en de uitvoering van de risicoanalyse.

De arbeidsinspectie stelt een online starterspakket voor ondernemingen ter beschikking op de site⁸⁹ voor een systematisch management van de werkomgeving (SAM). Kern van het pakket is de risicoanalyse en het actieplan. De sjablonen voor de risiobeoordeling en het actieplan zijn online beschikbaar in .doc- en .rtf-formaat.

De arbeidsinspectie informeert de ondernemingen over nieuwe wetgeving en het toezicht hierop in de ondernemingen, eventuele toepassingen en basisinstrumenten hiervoor. Voor de toepassing van de bepalingen in de praktijk en de ondersteuning hierin verwijst de inspectie naar de externe diensten en de brancheverenigingen.

Prevent.se

Prevent is een non-profit organisatie die door de sociale partners wordt beheerd; met name de Confederation of Swedish Enterprise, the Swedish Trade Union Confederation en de Swedish Council for Negotiation and Cooperation. Prevent publiceert informatie- en sensibilisatiemateriaal, geeft opleidingen en maakt webtools.

Prevent biedt een themapagina aan over risicoanalyse⁹⁰ met een groot aantal checklijsten⁹¹ om de fysische en psychosociale risico's in kaart te brengen. Zij hebben betrekking op thema's, doelgroepen en branches.

“SAM on the web” www.prevent.se/sam/ is een online toepassing voor de risicoanalyse en de principes van het systematisch werken (AFS 2001: 1). Het bestaat uit checklijsten, handleidingen en templates om een risicoanalyse uit te voeren en preventiemaatregelen uit te werken. Resultaat is een op maat gemaakte documentatie die “inspectie-proof” is. De tool wordt te koop aangeboden in een abonnementsformule. De tool kan een maand kosteloos worden getest.

Daarnaast heeft ook de Nationale Raad voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk regels opgesteld om het uitwerken van een RI&E te faciliteren.

14.4 De vertaling van art. 7 in Zweden

Interne deskundigheid

⁸⁸ Guide to improving the work environment, Swedish Work Environment Authority, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/english/guide-to-improving-the-work-environment-adi683eng.pdf>

⁸⁹ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/komma-igang-med-arbetsmiljoarbetet/>

⁹⁰ <http://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/systematiskt-arbetsmiljoarbete/riskbedomning/>

⁹¹ <http://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/systematiskt-arbetsmiljoarbete/checklistor/>

Secties 6 en 7 van de Systematic Work Environment Provisions omschrijven de bekwaamheden van de leidinggevenden en van het kaderpersoneel die door de werkgever worden aangeduid om specifieke taken in het preventiebeleid uit te voeren. De taken van deze betrokkenen moeten duidelijk omschreven worden, en de werknemers moeten weten wie waarvoor verantwoordelijk is.

De aangeduide personen moeten voldoende in aantal zijn, over de nodige tijd beschikken alsmede over voldoende hulpmiddelen en competenties. Meer specifiek wordt van hen verwacht dat zij:

- In staat zijn om de arbeidsomstandigheden te evalueren aan de hand van gesprekken en inspectieronden;
- Kennis hebben van methoden om de bevragingen en de risico-evaluaties tot een goed einde te brengen;
- Op de hoogte zijn van de relaties tussen de risico's en de mogelijke gevolgen hiervan;
- Kennis hebben van de bestaande regelgeving;
- Kennis hebben van de gevolgen van de blootstelling aan psychosociale risico's als werkdruk, overwerk, ongewenst grensoverschrijdend gedrag, geweld, verslaving.

Taken

Bijlage 1 aan de SWEM-regulering omschrijft in detail de opdrachten en de vereiste vaardigheden van deze personen (dergelijke vereisten worden tevens aan de werkgever zelf gesteld indien deze de preventietaken (met inbegrip van de risicoanalyse) zelf uitvoert).

Tot de taken behoren het advies aan de werkgever met betrekking tot:

- de selectie van andere werknemers met taken met betrekking tot het beheer van de werkomgeving;
- de selectie van de werknemers met betrekking tot de organisatie van de eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie,
- de inzet van bedrijfsgeneeskundige diensten of bijbehorende deskundige hulp van buitenaf,
- de structurering van het beheer van de werkomgeving,
- risicobeoordelingen,
- maatregelen ter preventie van gezondheidsproblemen en ongevallen,
- persoonlijke beschermingsmiddelen,
- rapporten over arbeidsongevallen,
- de informatie met betrekking tot preventieve maatregelen,
- preventie maatregelen en maatregelen vastgelegd door de regelgeving,
- informatieoverdracht.

Wanneer de onderneming meer dan 10 werknemers telt moeten de taakverdeling en de verantwoordelijkheden van de betrokken leidinggevenden schriftelijk gedocumenteerd worden.

Externe deskundigen

Sectie 12 van de SWEM-regelingen verplichten de werkgever om, indien de nodige competenties niet aanwezig zijn in de onderneming, een beroep te doen op externe experts. Ook behoren het oprichten van gemeenschappelijke arbodiensten voor groepen werkgevers tot de mogelijkheid: deze laatste richten zich grotendeels tot het medisch toezicht op bepaalde groepen van werknemers en worden dan ook in vertaling *occupational health services* genoemd. Zij hebben daarnaast een belangrijke opdracht in het kader van de re-integratie van arbeidsongeschikt verklaarde werknemers.

Er bestaan inderdaad geen dwingende verplichtingen tot een multidisciplinaire bemanning van de externe arbodiensten. In de praktijk is dit wel degelijk het geval en bestaat een externe dienst uit bedrijfsartsen, bedrijfsverpleegkundigen, fysiotherapeuten, ergonomen, veiligheidsingenieurs en arbeidspychologen. De diensten doen vaak beroep op specialisten in een zelfstandigenstatuut. Dit geldt meer specifiek voor bedrijfsartsen: de Zweedse reglementering voorziet een verplicht gezondheidstoezicht voor werknemers die aan belangrijke risico's worden blootgesteld (zoals asbest en siliciumstof); bovendien wordt in bepaalde activiteitssectoren via CAO's een gezondheidsbeleid opgelegd waarvoor de ondersteuning vanwege medische teams, ter beschikking gesteld van een externe arbodienst, wordt aangezocht.

Er is geen verplichte certificatie of accreditatie van de externe diensten, zij kunnen op een vrijwillige basis gecertificeerd worden.

Opleiding

GVW deskundigen worden opgeleid aan universiteiten en hogescholen.

Net zoals dit het geval is in de andere Scandinavische landen, krijgen de safety representatives, aangesteld door werknemersorganisaties, een belangrijke rol in het preventiebeleid: deze worden aangesteld door de lokale vakbondsorganisaties in alle ondernemingen vanaf 5 werknemers.

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers moeten een paritair veiligheidscomité oprichten.

14.5 De toepassing van art. 7 in Zweden

Tot in 1993 werden de externe arbodiensten in Zweden mee gesubsidieerd door de overheid. Sindsdien wordt van hen verwacht dat ze actief zijn op de vrije markt. Zij zijn in principe for-profit organisaties, die naar goeddunken in een bepaalde niche, binnen een bepaald territorium of voor een activiteitssector actief kunnen zijn

Het aantal externe arbodiensten is in de loop der jaren gedaald, terwijl hun activiteiten steeds meer toegespitst worden op kortlopende prestaties. De daling van het aantal dergelijke diensten heeft vermoedelijk ook te maken met de belangrijke schaalgrootte van de gemiddelde Zweedse onderneming: deze hebben grotendeels interne arbodiensten opgericht, terwijl het kleinbedrijf een beroep doet op vaak sectoraal georganiseerde externe arbodiensten.

De meeste externe diensten behoren tot de de "Sveriges Företagshälsor", een handelsassociatie van de externe diensten in Zweden.

In 2011 was ongeveer 65% van de werknemers gedekt door arbodiensten. De dekking was het laagst in de bedrijven met minder dan 50 werknemers. De mate van aansluiting bij eenheden die de diensten aanbieden, varieert in verschillende bedrijfstakken en ook de inhoud varieert.

De inspectie kan een werkgever verplichten om een beroep te doen op bepaalde diensten van een externe dienst, bij voorbeeld bij een RI&E met betrekking tot psychosociale risico's.

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 45,1% van de werkgevers gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 71,9% van die van een bedrijfsarts. Het gemiddelde over alle Europese bedrijven is 53% voor de veiligheidsdeskundige en 68% voor de bedrijfsarts.

De percentages in Zweden verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven tot 10 werknemers is dit 34,7% voor de veiligheidskundige respectievelijk 60,3% voor de bedrijfsarts. In bedrijven =>250 werknemers is dit 80,4% respectievelijk 96,4%.

14.6 De vertaling van art. 9 in Zweden

Definitie

Er is geen wettelijke definitie van een arbeidsongeval. De Work Environment Authority geeft onderstaande richtsnoeren:

Een arbeidsongeval is een fysiek letsel als gevolg van een plotse gebeurtenis. In een aantal gevallen kan psychische schade ook als een arbeidsongeval beschouwd worden.

Een ernstig persoonlijk letsel heeft betrekking op een fractuur, ernstige bloeding of letsel aan een zenuw of spier, brandwonden van 2e of 3e graad of die meer dan 5% van het lichaam beslaan. Het kan ook een amputatie, verlies van zintuigen betekenen, evenals verwondingen die kunnen leiden tot chronische ziekten.

Een ernstig ongeval is een ongeval resulterend in de dood, blijvende omgeschiktheid of een ernstig letsel.

Aangifte

De Work Environment Act, §3a bepaalt dat een werkgever elk dodelijk en ernstig ongeval onverwijld meldt aan de bevoegde arbeidsinspectie (Swedish Work Environment Authority). Een werkgever meldt ook onverwijld ongevalsletsels die meerdere werknemers overkomen alsook incidenten die een ernstig gevaar betekenen. De werkgever informeert het comité of de safety delegate.

De verantwoordelijke aan boord van schepen meldt bepaalde incidenten volgens Chapter 6 §14 van de Zweedse martitieme code.

De Work Insurance Legislation verplicht de werkgever ook om ongevallen en ziekten te rapporteren aan de Social Insurance Agency.

Aangifteformulier

De gedetailleerde aangifte gebeurt in het Swedish Information System for Occupational Accidents and Work-related Diseases (ISA).

14.7 De toepassing van art. 9 in Zweden

Ongevalsregister

Alle ondernemingen zijn verplicht om een geschreven lijst van ongevallen bij te houden.

Onderzoek en opvolging door de werkgever

De Work Environment Act (Chapter 3, Section 2a) en de Work Environment Ordinance (SFS, 1977) bepalen dat de werkgever elk ongeval en ernstig ongeval moet onderzoeken. Het onderzoek gebeurt samen met de preventiemedewerker. De werkgever moet maatregelen treffen en de naleving hiervan controleren. Er moet een tijdstabel opgemaakt worden voor maatregelen die niet onmiddellijk in werking kunnen treden.

De bepalingen AFS 2001:1 van de arbeidsinspectie preciseren dat de werkgever de onderliggende oorzaken van het ongeval moet traceren, voor zover praktisch mogelijk. Het onderzoek moet grondig en systematisch gebeuren. Het kan observaties bevatten op de werkplek, interviews met betrokken personen en controle van de planning, de toewijzing van de taken, instructies en routines. Het onderzoek moet gericht zijn op het voorkomen van het ongeval en van de omstandigheden die ertoe geleid hebben. Het moet worden uitgevoerd met een preventief doel en niet vertrekken van de schuldvraag.

AFS 2001:1 spreekt van “incidenten” die leiden tot een ongeval of ziekte. Ernstige incidenten zijn gebeurtenissen die een intrinsiek ernstig gevaar inhouden zonder dat een persoon moet aanwezig zijn, bij voorbeeld in het geval van explosiegevaar. De werkgever wordt geadviseerd om ook de niet-ernstige ongevallen te onderzoeken.

Ook ziekteverzuim dient onderzocht te worden, gezien de mogelijke werkgerelateerde oorzaken.

Onderzoek door de inspectie

De Zweedse arbeidsinspectie vraagt soms de verslagen op, in andere gevallen gaat een inspecteur ter plaatse om een eigen onderzoek uit te voeren. De arbeidsinspectie beslist zelf, afhankelijk van de ernst van de inbreuk om een inspectienota op te maken, dit is een niet-bindende aanbeveling, of een bevelschrift op te stellen. Dit

laatste kan een stopzetting van bepaalde werken inhouden.

De arbeidsinspectie maakt ook diepte-analyses van een selectie van ongevallen met de bedoeling de onderliggende oorzaken in kaart te brengen en maatregelen ter voorkoming te bepalen.

Sancties bij niet-naleving

Inbreuk op de meldingsplicht van ongevallen betekent een boete. Bij het niet naleven van een bevelschrift riskeert de werkgever een boete of gerechtelijke vervolging.

15. Artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn: beschouwingen

15.1. Regelt de Kaderrichtlijn alle belangrijke aspecten van een ondernemingsgebonden beleid inzake GVW?

15.1.1 De aanpak van GVW in de praktijk

De theorie stelt dat elk gedegen beleid ter voorkoming van menselijke schade in ondernemingen, en meer bepaald de bevordering van de arbeidsveiligheid op vijf fundamentele bouwstenen berust (Van Peteghem, 2017).

INTREDEPROCEDURES

Het beheren van intredeprocessen zijn niets meer of minder dan de vertaling van het principe van de primaire preventie: beletten dat een nieuw risico de onderneming binnenkomt. Vandaar de term *intrede*. Risico's vallen natuurlijk niet uit de lucht, ze zijn verbonden aan mensen en dingen: personen (werknemers, interimarissen, contractors...), machines en scheikundige agentia, de ruimere infrastructuur (gebouwen, installaties).

CONFORMITEITSONDERZOEK

Een tweede essentiële bouwsteen in elk preventiebeleid wordt in het Engels *compliance management* genoemd, waarin deze benadering (uiteraard) verwijst naar de conformiteit met normen en standaarden.

BEHEER VAN DE INFRASTRUCTUUR

Dit komt neer op het in een goede staat houden van het technisch patrimonium van een onderneming, met het oog op de veiligheid en de bedrijfszekerheid. Dit komt in eerste instantie neer op een degelijk onderhoudsbeheer, waarbij periodieke controles van risicodragende onderdelen een onderdeel uitmaken.

HET ONDERZOEK EN DE ANALYSE VAN INCIDENTEN

Het grondig bekijken van incidenten is een algemeen bekend en gevalideerd onderdeel van gelijk welk beleid ter beheersing van schade. Het *onderzoek* van arbeidsongevallen gaat over het grondig bekijken van elk individueel incident: we gaan, ook hier weer via een goed gestructureerde methodiek, na wat er precies gebeurd is, welke de onderliggende oorzaken waren van de schade en welke preventieve maatregelen er best kunnen genomen worden. Europese en Amerikaanse ondernemingen zullen zich

hierbij meestal behelpen met de techniek van de feitenboom-analyse, oosterlingen zullen wellicht vertrekken van een Ishikawa-diagram. De *analyse* daarentegen slaat op het groepsgewijze bekijken van een cohorte van incidenten; we zullen dan nagaan of de cijfers gunstig blijven evolueren over de voorbije jaren en of we geen gezamenlijke kenmerken kunnen detecteren die ons aanwijzingen kunnen geven ter bijsturing van het preventiebeleid: hebben onze nieuw aangeworven collega's meer arbeidsongevallen? krijgen we meer incidenten rond de ploegenwisselingen? welke afdeling scoort het slechtst?...

RISICOANALYSE

Van deze vijf invalshoeken is de RI&E veruit de meest complexe en moeilijk invulbare. Bovendien bestaan er nogal wat twijfels over de toegevoegde waarde ervan, in de eerste plaats in verhouding tot de te leveren inspanningen. Het is dus niet onverstandig om ondernemingen in de eerste plaats te verplichten om werk te maken van de eerste vier invalshoeken, en de RI&E eerder te beschouwen als de kers op de taart voor werkgevers die reeds een hele weg afgelegd hebben op het pad van de preventie.

15.2 Twee basismodellen met betrekking tot arbeidsomstandigheden

Uit het voorgaande volgt dat de landelijke sociale-zekerheidsregelingen een belangrijke invloed hebben op de bestudeerde onderdelen van de Kaderrichtlijn. Op dit vlak lopen de verschillende Lidstaten van de EU nog beduidender uiteen.

De reglementering op het vlak van de arbeidsomstandigheden en de organisatie van takken uit de sociale zekerheid die het gevolg zijn van onveilig en ongezond werk (de regelingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen), liggen van oudsher volledig in de handen van elk land afzonderlijk. Dat is zelfs zo binnen de EU, die in de eerste plaats een economische ruimte is - en geen sociale. Tot nader order beschikken individuele Lidstaten dus over de volledige autonomie om hun sociale-zekerheidsstelsels en (in een wat beperktere mate) hun wetgeving ter bevordering van GVW uit te bouwen zoals zij dat zien.

Maar zelfs naties met een goed uitgewerkt maatschappelijk vangnet en een doorgedreven reglementering op het vlak van de arbeidsomstandigheden kunnen onderling erg verschillen, en dat heeft te maken met de uiteenlopende filosofieën inzake het opzetten van een beleid op beide vlakken. In het algemeen kan men spreken van een Noord-Europees en een Zuid-Europees model, en dit wordt bij uitstek geëxpliciteerd door de erg markante verschillen tussen de Belgische en de Nederlandse benadering van GVW. Zoals eerder gesteld omvat dit twee luiken: een regeling inzake de sociale-zekerheidsaspecten (arbeidsongevallen, beroepsziekten en ziekteverzuim) en de regelingen op het vlak van de onderneming ter voorkoming van de menselijke schade.

Inzake de sociale-zekerheidsregelingen worden uiteenlopende concepten gehanteerd omdat deze geen voorwerp uitmaken van een harmonisering op Europees vlak. Maar ook op het vlak van de regulering van de arbeidsomstandigheden, zoals deze in Nederland vorm kregen door het trio Arboret/Arbobesluit/Arboregeling en in België

door het detaillistische kader rond de Codex over het welzijn op het werk⁹² bestaan belangrijke verschillen bestaan tussen beide landen, en bij uitbreiding tussen alle Lidstaten van de EU.

15.2.1 Twee westerse modellen voor de uitbouw van de sociale zekerheid

Geïndustrialiseerde landen baseren zich in de praktijk op twee compleet uiteenlopende basisconcepten: het Bismarckiaans model en het Beveridge-model. Otto von Bismarck (1815-1898) schiep niet alleen de Duitse natie maar voorzag deze tevens van een progressief sociaal beleid. Hij was de drijvende kracht bij de uitwerking van het systeem van verplichte sociale verzekeringen in het toenmalige Duitse Keizerrijk. De Duitse Rijkskanselier zag hierin het ultieme middel om de loyaliteit te verwerven van de Duitse handarbeiders ("Soldaten der Arbeit"). In zijn concept moest de werknemer (en niet zozeer de burger) beschermd worden tegen mogelijke dalingen van zijn levensstandaard, en daarbij diende de werkgever mee in te staan voor de financiering van een sociaal-verzekeringstelsel. Een groot aantal continentaal-Europese landen namen naderhand dit concept over.

De Angelsaksische landen volgden een heel andere piste. Hiervan was William Beveridge (1871-1918), een Brits econoom en politicus, de grondlegger. Het Beveridge-concept, dat een heel stuk later op de tafel kwam, namelijk in 1942, wenst te voorzien in een minimumbescherming gefinancierd uit de algemene middelen van de staat (en dus niet door bijdragen vanwege werkgevers en werknemers), om aldus elke ingezetene zonder onderscheid van armoede te vrijwaren. In deze optiek heeft iedere burger recht op eenzelfde tegemoetkoming, ongeacht de wijze waarop die diens beroepsleven invult (of geen beroep uitoefent). Sociale-zekerheidstelsels gebaseerd op deze theorie vinden we eveneens terug in Noord-Europa (in enigszins gematigde vorm), maar vooral in Nederland en zelfs in Cuba - één van de weinige derde-wereldlanden met een uit de kluiten gewassen sociale zekerheid.

EN WAT BETEKENT DIT VOOR ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN?

Ook inzake de behandeling van arbeidsongevallen en beroepsziekten leiden Bismarck en Beveridge tot uiteenlopende vergoedingsstelsels. Landen die vallen onder de Bismarck-regeling beschikken bijna allemaal over een uitgewerkt stelsel ter vergoeding van beroepsziekten. Soms hebben zij één structuur uitgewerkt die de slachtoffers van zowel beroepsziekten en arbeidsongevallen op een gelijke wijze vergoedt (voorbeelden zijn Frankrijk, Italië en Duitsland), andere landen zoals België kiezen voor aparte systemen ter behandeling van arbeidsongevallen enerzijds en beroepsziekten anderzijds. In België wordt de afhandeling van arbeidsongevallen toevertrouwd aan privé-verzekeringsmaatschappijen, en voor de beroepsziekten betalen alle Belgische werkgevers standaard een bijdrage van 1% op de bruto loonmassa van hun onderneming.

Landen die onder het Beveridge-stelsel vallen hebben in de meeste gevallen géén specifiek en verplicht verzekeringstelsel voor beroepsziekten, en in Nederland geldt

⁹² Een conglomeraat van uitvoeringsbesluiten gebaseerd op de wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

dit ook niet voor arbeidsongevallen. Werknemers die afwezig zijn om redenen die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden vallen terug op de reguliere ziekteverzekering. Alleen als het slachtoffer voor de rechtbank kan bewijzen dat de werkgever in gebreke is gebleven, kan hij/zij aanspraak maken op een bijkomende vergoeding in het kader van de burgerlijke aansprakelijkheid.

De Belgisch-Bismarckiaanse aanpak ziet er helemaal anders uit omdat deze het begrip aansprakelijkheid niet hanteert. Beroepsziekten worden in dat land behandeld als een gewone medische aandoening. Daar stelt het vergoedingsstelsel evenmin de schuldvraag: een zware roker die op latere leeftijd longkanker krijgt, geniet dezelfde bescherming als iemand die zich heel zijn leven lang ver gehouden heeft van de geneugten der tabak. En wie een arbeidsongeval oploopt door een manifeste slordigheid (bij voorbeeld het moedwillig niet-dragen van veiligheidsschoenen hoewel de werkgever deze ter beschikking stelt) krijgt evenzeer zijn vergoeding uitbetaald. Werkgevers hebben zich in deze aanpak kunnen vinden, want ook ten aanzien van henzelf wordt hun (burgerlijke) aansprakelijkheid niet in rekening gebracht - de financiële lasten worden gemutualiseerd via het verzekeringsprincipe - hetgeen natuurlijk impliceert dat slordige werkgevers slechts in een beperkte mate de financiële consequenties ondervinden van hun nonchalance. Natuurlijk ontlast dit de werkgever niet, net zoals dit in Nederland het geval is, van enige strafrechtelijke verantwoordelijkheid: als er een loopje werd genomen met reglementaire verplichtingen kunnen er penale sancties worden opgelegd.

Overigens moeten we vaststellen dat in de praktijk beide basisconcepten stilaan naar elkaar groeien: er bestaan nauwelijks zuivere Bismarck-landen meer, net zoals Beveridge zelden nog wordt toegepast in zijn onvermengde vorm. Dat geldt trouwens evenzeer voor de arboreglementering.

15.2.2 Twee Westerse modellen voor de uitbouw van de preventie op de bedrijfsploer

In de vorige paragraaf werd verduidelijkt dat de verschillen tussen landen op het vlak van de sociale bescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten verwijzen naar de uiteenlopende basisconcepten waarop de twee sociale-zekerheidsstelsels werden geschoeid. Maar ook het reglementaire kader dat optimale arbeidsomstandigheden moet bevorderen loopt sterk uiteen, en ook hier kan een Zuid-Europese en een Noord-Europese benadering worden vastgesteld.

Om dit te verklaren hoeven we maar een snelle blik in de geschiedenis te werpen. Het einde van de tweede wereldoorlog betekende in vele Europese landen het beginpunt van een hervormde maatschappijordening: de nieuwbakken autoriteiten, zoals de Franse regering in haar Londense ballingschap, wilden in 1945 een nieuwe start maken op vele gebieden. De overlegstructuren tussen de sociale partners op het nationale vlak, de uitbouw van de verzorgingsstaat en zijn doorgedreven sociale-zekerheidsstelsel, de impact van de werknemersorganisaties op het preventiebeleid in ondernemingen via de paritair samengestelde overlegorganen die zich exclusief mochten buigen over de veiligheid en de gezondheid, enz. kregen toen vorm. En zelfs het bescheiden beleidsdomein van gezond en veilig werken genoot de volle aandacht. Als grootste land onder deze bannelingen nam Frankrijk hierin het voortouw, en dat zuidelijke model

bepaalde de eerste blauwdruk van een reglementair kader dat gezond en veilig werken moest bevorderen.

DE ZUID-EUROPESE BENADERING VAN GEZOND EN VEILIG WERKEN

Het centrale bestanddeel van dit Franse concept, zelden uitgesproken maar daarom niet minder duidelijk, is de overtuiging dat het bevorderen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niets heeft te maken met een rationele bedrijfsvoering. In de ondernemingen is GVW strijdig met financieel-economische imperatieven, zo luidt het, en daarom moeten werkgevers gedwongen worden om daar toch iets van te maken - spontaan zal dat zeker niet gebeuren. Een logisch gevolg hiervan is de idee dat overheden een maximum aan verplichtingen moeten uitvaardigen, waarbij het creëren van allerhande reglementair opgelegde documenten noodzakelijk is om de inspecteurs zich een beeld te laten vormen van de inspanningen die een bedrijfsleiding zich getroost op het vlak van GVW.

Niet alleen voor het functioneren van de inspectiediensten wordt al die paperasserie noodzakelijk geacht. In de Zuid-Europese optiek is GVW het jachtgebied bij uitstek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen. Dat is natuurlijk een logisch uitvloeisel van de voorgaande stelling die ervan uitgaat dat de veiligheid en de gezondheid uitsluitend van belang zijn voor de werknemer zelf. Logischerwijze leidde dit tot de verplichting tot het oprichten van specifieke overlegcomités met ruime bevoegdheden, in een aantal landen zelfs in ondernemingen vanaf 20 werknemers. De communicatie met werknemers verloopt in dit model principieel via vakbondsvertegenwoordigers, een praktijk die in het jargon de “representatieve inspraak” wordt genoemd. De mening van de individuele werknemers hoeft niet gehoord te worden, hun belangen worden verdedigd door vertegenwoordigers die het overlegplatform gebruiken om een gestage stroom van eisen op de tafel te brengen; éénrichtingscommunicatie is hiervan het onvermijdelijke gevolg. Hierbij komt de klemtoon in de praktijk te liggen op klachtenbehandeling en een strakke controle op de naleving van reglementair opgelegde detailverplichtingen, en dat alles wordt grotendeels aangestuurd door de werknemersafgevaardigden.

Een vergelijkbare manier van werken geldt ook voor de regelgevende activiteiten. Nieuwe overheidsinitiatieven op het vlak van GVW krijgen in dit stelsel vorm via een overlegorgaan waar in de praktijk de vakbonden de toon zetten en de werkgeversverenigingen zich meestal beperken tot het maximaal op de rem gaan staan. In de praktijk blijkt dat vooral de werknemersorganisaties het oor krijgen van de minister bevoegd voor werk (die traditioneel behoort tot een socialistische fractie of de werknemersvleugel van een centumpartij).

Een ander uitvloeisel van de hierboven beschreven ontwikkelingen vlak na de tweede wereldoorlog is de Franse reglementering betreffende het gezondheidstoezicht. Frankrijk was immers de bakermat van de arbeidsgeneeskunde. Gevoelig als dit land altijd is geweest voor de opstelling van allerhande belangengroepen, verleende het de vrije baan aan de medische wereld om de bedrijfsgebonden preventie volledig vanuit haar perspectief in te vullen. Al in 1946 ontstond daar de reglementair opgelegde arbeidsgeneeskunde, zoal die later ook in België werd ingevoerd, met zijn overheersende nadruk op massale aantallen medische onderzoeken en biomonitoring, en zijn forfaitaire financiering. Het achterliggende principe hierbij was (en is nog steeds in Frankrijk, en

grotendeels in België): preventie op het werk is een hoofdzakelijk medische aangelegenheid, problemen inzake gezond en veilig werken worden gedefinieerd en gecapteerd tijdens het gezondheidstoezicht, de bedrijfsarts is degene die de welzijnsproblemen op de werkvloer expliciteert en van wie de oplossingen uitgaan.

DE ANGELSAKSISCHE ARBOBENADERING

Wat later kwam er, vanaf de zestiger jaren van vorige eeuw, een heel ander model ter tafel - dat wèl gebaseerd werd op wetenschappelijk gevalideerde onderzoeksresultaten en gesystematiseerde ervaringsgegevens. Dit werd nagenoeg volledig integraal overgenomen door onder meer Nederland.

In de USA, daarin op de voet gevolgd door het Verenigd Koninkrijk, wordt GVW als essentieel beschouwd voor het voortbestaan van ondernemingen (een algemeen bekend gezegde luidt daar: “If you can’t manage safety, you can’t manage anything”). Een solide veiligheidscultuur, en bij uitbreiding een degelijke welzijnscultuur, wordt in die optiek een betrouwbare indicator voor company performance in het algemeen. Bedrijven die niets bakken van de voorkoming van ongevallen en beroepsziekten, straffen in de eerste plaats zichzelf, zo luidt het adagium. In Angelsaksische ogen moet GVW dan ook aangestuurd worden zoals de andere processen in de onderneming, en spreken we natuurlijk over de Deming-cirkel⁹³ en aanverwante processen die halverwege de tachtiger jaren geleid hebben tot formele beheersystemen. Hierbij komt nadruk te liggen op middelenverplichtingen zowel als resultaatsverplichtingen⁹⁴ die door de onderneming zelf worden geformuleerd - en veel minder op conformiteit met detailreglementeringen. Het aanvatten van verbeteringsacties wordt hier gestoeld op risicoanalyses die gebeuren aan de hand van metingen en observaties, en niet op de resultaten van medische onderzoeken.

Een overheid dient zich, in het Angelsaksische model, logischerwijze te beperken tot het verstrekken van een kader. Het behoort hier nièt tot de verantwoordelijkheid van de ambtenarij om verplichtingen inzake de veiligheid en de gezondheid tot in het obscuurste detail uit te werken: het formuleren van normen en afspraken behoort daarentegen tot de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven (of voor het kleinbedrijf sectorale organisaties), evenals het erop toezien dat deze nageleefd worden - want de aansprakelijkheid ligt dààr.

En als er dan toch nieuwe reglementeringen nodig zijn, komen die tot stand in een overlegorgaan dat uitsluitend wordt bemand door experts die zich daarbij exclusief baseren op bewezen goede praktijken; zo zetelen in de Amerikaanse National Safety Council geen vertegenwoordigers van de werkgevers of van de vakbonden.

De arbeidsgeneeskunde zoals die in België bestaat, met zijn overheersende nadruk op het routinematige gezondheidstoezicht en forfaitaire financieringsmechanismen, kent dit model niet, evenmin als een algemene verplichting om een paritair overlegorgaan of een interne preventiedienst op te richten in grotere ondernemingen. Een logisch gevolg van dit laatste is dat in Angelsaksische bedrijven de rechtstreekse communicatie met

⁹³ De iteratieve Plan-Do-Check-Act cyclus die sinds enkele decennia wordt beschouwd als de kern van het moderne organisatiemanagement

⁹⁴ In het jargon (ook hier niet toevallig Engelstalig) vertaald als *leading* en *lagging Key Performance Indicators*

werknemers gemeengoed is. Het bestaan van quality circles, tool box meetings en last minute risk assessments, niet toevallig allemaal Engelse termen, zijn daar de typische consequenties van. In een dergelijke bedrijfscultuur zijn participatieve risicoanalyses en het tot stand komen van procedures via een bottom-up werkwijze veel voorkomende handelswijzen. Deze praktijken worden tegenwoordig algemeen beschouwd als de te bewandelen piste om de arbeidsomstandigheden in een onderneming op een hoger niveau te brengen.

HET NOORDELIJKE VERSUS HET ZUIDELIJKE PREVENTIEMODEL

Nederland heeft zich bewust achter het Angelsaksische model geschaard, zowel op het vlak van de sociale zekerheid als inzake GVW.

15.3 De verschillende invullingen van de artikels 6,7 en 9 van de Kaderrichtlijn verwijzen naar uiteenlopende concepten

Het is uitermate moeilijk om een oordeel te vellen over de toegevoegde waarde van de precieze vertalingen die lidstaten van de EU gegeven hebben van de verschillende artikelen uit de Kaderrichtlijn, zoals die omgezet werden in het eigen landelijke reglementaire kader. Dit is mede te wijten aan het feit dat verplichtingen opgelegd door Europese kaderrichtlijnen vaak neerkomen op administratieve verplichtingen waarvan de effectiviteit in een grote mate afhangt van de wijze waarop deze in de praktijk worden geïmplementeerd door ondernemingen. Bovendien kan enige reserve worden aangetekend over de inhoudelijke gefundeerdheid van onderdelen van de Europese richtlijnen die de bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werkenden willen bevorderen: dezen zijn vaak een gevolg van politieke compromissen waarbij de stem van de deskundigen en de resultaten van wetenschappelijk onderzoek onvoldoende gehoord werden.

Belangrijker is evenwel dat de invulling die de verschillende lidstaten hebben gegeven aan de de artikels 6,7 en 9 van de Kaderrichtlijn voor een groot gedeelte afhangen van de algemene concepten die landen hanteren inzake de bevordering van GVW. De toegevoegde waarde van de precieze formulering van deze omzettingen kan daarvan niet los gezien worden, waardoor een louter aanstippen van de verschillen tussen de diverse lidstaten niet altijd duidelijkheid verschaft over wat nu precies de meest effectieve manier van omzetten van de genoemde artikels is.

Een aantal lidstaten van de EU lijken alvast hun beleid inzake GVW gestoeld te hebben op een goed uitgebalanceerde visie. Het Verenigd Koninkrijk en de Scandinavische landen lijken tot deze groep te behoren, en worden doorgaans beschouwd als exemplarisch. Anderzijds zijn er landen die hun reglementair kader voor een groot gedeelte laten inspireren hebben door belangengroepen: voor België zijn dat de werknemersorganisaties, voor Frankrijk de arbeidsgeneesheren, voor Duitsland de (sectorale en regionale) verzekeringsinstanties.

16. Onderzoeksvragen

De behandeling van de artikelen 6, 7 en 9 uit de Kaderrichtlijn verschilt merkelijk tussen de verschillende Lidstaten van de EU. Dit heeft te maken met nationale contexten, maar ook met de uitbouw van sectorale beroepsinstanties, de impact van de werknemersorganisaties op het beleid, de uitbouw van verzekeringsinstanties (zowel deze die aangestuurd worden door de overheid via het sociale-zekerheidsstelsel als privaatrechtelijke ondernemingen) en het optreden van de sociale-inspectiediensten.

ARTIKEL 6: RI&E

16.1 De neerslag van de Europese vereisten voor RI&E in de wetgeving van de onderzochte landen

Alle landen hebben de wettelijke bepaling van de risicoanalyse in hun nationale regelgeving opgenomen. Overheden van een aantal landen in Europa hebben een aantal voorzieningen getroffen voor het MKB om hen een duwtje in de rug te geven bij de RI&E. Deze hebben betrekking op uitzonderingsmaatregelen, over financiële prikkels naar begeleiding van het MKB.

Uitzonderingen in wetgeving

De overheden in UK en Zweden kennen uitzonderingen toe voor het kleinbedrijf voor het schriftelijk documenteren van de RI&E. Voor UK geldt geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen met minder dan 5 werknemers. Zweden kent geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen tot 10 werknemers.

Nederland heeft ervoor geopteerd om de RI&E-verplichting onverminderd op te leggen aan alle werkgevers met minstens één werknemer.

Vereenvoudigde of standaard RI&E

Italië en Spanje kennen een vereenvoudiging toe aan de RI&E voor de kleine ondernemingen tot 50 werknemers en beperkte risico's. In Spanje wordt gewerkt met een vereenvoudigde documentatie waarbij 1 geïntegreerd document wordt gebruikt⁹⁵. In Italië biedt INAIL⁹⁶ een gestandaardiseerde en vereenvoudigde template aan.

Financiële prikkels

⁹⁵ Bepaling opgenomen in de wet 31/1995 van 8 november 1995 “betreffende de voorkoming van risico's op het werk” (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*), Art.16, 2bis.

⁹⁶ Het “Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro” valt onder de bevoegdheid van het Ministerie van Werkgelegenheid en Volksgezondheid.

De arbeidsinspectie in Estland biedt de mogelijkheid voor de ondernemingen tot 50 werknemers om gratis expertise en advies in te winnen van adviseurs van de overheid. In Zweden krijgen ondernemingen met minder dan 50 werknemers gratis advies en ondersteuning van een regionale veiligheidsadviseur. Het schema kent 50% financiering door de vakbonden en 50% door de overheid.

In Duitsland kunnen ondernemingen tot 10 werknemers kosteloos beroep doen op een netwerk van regionale competentiecentra van de verzekeringsinstellingen (Berufsgenossenschaften). Oostenrijk biedt met het AUVAsicher programma aan ondernemingen tot 50 werknemers kosteloos advies van bedrijfsartsen en veiligheidsdeskundigen.

Ook Nederland kent een systeem van financiële prikkels. Ondernemingen die < 40 uur/week personeel in dienst hebben, of die tot 25 werknemers tewerkstellen en die voor het opstellen van de RI&E gebruik maken van een door het Steunpunt-RI&E erkend RI&E-instrument hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige. Andere landen kennen geen systeem van toetsing van de RI&E

16.2 Ondersteuning van de ondernemingen bij het naleven van de RI&E verplichting

Als belangrijkste ondersteuningsmaatregelen zien we de publicatie van handleidingen, richtsnoeren en checklijsten, de interactieve online tools en het advies en de begeleiding door externe deskundigen.

16.2.1 Handleidingen en checklijsten

De overheden in de Europese lidstaten ondersteunen de ondernemingen door te informeren en te sensibiliseren inzake de RI&E. Zij stellen handleidingen en richtsnoeren op die de ondernemingen, en specifiek het MKB helpen bij het opstellen en uitvoeren van de risicoanalyse als basis voor een preventiebeleid. Om aan de vraag naar branchespecifieke gidsen te voldoen, hebben de meeste overheden zelf in samenwerking met de brancheorganisaties checklijsten ter beschikking gesteld - in gedrukte of elektronische vorm.

In de tabel hieronder zijn voor de onderzochte landen de bronnen van de branchespecifieke instrumenten opgenomen.

Tabel 1: Branchespecifieke RI&E hulpmiddelen in 10 onderzochte landen

België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Sobane- en Déparisgidsen zijn opgesteld in samenwerking met de brancheorganisaties www.sobane.be	Online tools via de branchegeoriënteerde Berufsgenossenschaften	Diverse modellen via brancheorganisaties en een uitgebreid netwerk van aanbieders rond de ministeries van werk en Volksgezondheid	HSE stelt diverse voorbeelden van RI&Es in verschillende branches ter beschikking op www.hse.gov.uk	De branches hebben meegewerkt aan de opstelling van de branchegerichte RI&Es in www.eval.at
Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
INAIL stelt gidsen en checklijsten ter beschikking op de site www.inail.it	INSHT biedt via het webportaal prevencion10.es thematische gidsen en informatiebronnen aan als ondersteuning bij de risicobeoordeling. Branchegerichte RI&E formulieren zijn beschikbaar voor een reeks van branches	De Deense arbeidsinspectie stelt checklijsten en onderteuningsmateriaal op www.at.dk ter beschikking. De branchegerichte paritaire raden BAR stellen op de diverse branchesites eveneens gedrukte en online tools (gratis) ter beschikking	De arbeidsinspectie stelt gidsen ter beschikking op haar site http://ti.ee/en/ heeft een eigen generieke online tool ontwikkeld voor alle ondernemingen (97% MKB)	Prevent.se, een non profit organisatie beheerd door de sociale partners, stelt branchegerichte checklijsten ter beschikking. Zij ontwikkelde een online generieke RI&E-tool.

In Nederland publiceert het Steunpunt RI&E op www.rie.nl tal van gratis RI&E instrumenten, ontwikkeld door de brancheorganisaties. Voor het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak kunnen ondernemingen een beroep op branchespecifieke arbocatalogi, beschikbaar op www.arboportaal.nl. De interactieve online RI&E tool stond model bij de ontwikkeling van de OIRA tool <https://oiraproject.eu> van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid.

16.2.2 Online tool

Interactieve online tools om de RI&E mee uit te voeren worden al een tijdje sterk gepromoot door Europa, via de OiRA- tool (Online Interactive Risk Assessment) van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid. De Nederlandse overheid, met name het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is een van pioniers en koplopers van de interactieve online tool voor de uitvoering van de RI&E, in de ondernemingen in het algemeen en in het MKB in het bijzonder. Het concept en de technologie liggen aan de basis van de OiRA.

Het valt te verwachten dat het gebruik van de interactieve online RI&E-tools snel zal toenemen gelet op de aankondiging in de mededeling van de Commissie COM(2017) 12⁹⁷:

“OiRA (Online interactive Risk Assessment) van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk en vergelijkbare nationale, webgebaseerde tools (ontwikkeld in onder andere Nederland, Ierland en Polen) zijn bijzonder nuttig, omdat er gratis toegang wordt geboden tot sectorspecifieke informatie, werkgevers door alle

⁹⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's : Veiliger en gezonder werk voor iedereen - Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk (COM/2017/012 final)

stappen van de risicoanalyse worden geleid en de informatie automatisch wordt vastgelegd. Dit kan dienen als bewijs dat aan de voorschriften is voldaan en als instrument om de doelmatigheid van het risicobeheersplan te monitoren. Dit soort instrumenten moet aanzienlijk worden uitgebreid en het gebruik ervan moet worden erkend en opgenomen in nationale nalevingsvoorschriften betreffende de verplichtingen inzake risicoanalyse”.

Essentieel blijft dat de tool branchegericht is, transparant en eenvoudig in gebruik is en conform de wettelijke bepalingen, met name dat geen toets is vereist.

De ontwikkeling van OiRA voor de branches zou gebaat zijn bij een vereenvoudiging van de stappen, met name de toekenning van scores voor het inschatten van de waarschijnlijkheid en de ernst van de risico's is een complexe oefening die enige deskundigheid verlangt. De branches zouden met een “light” versie van de tool gebaat zijn, aldus ook één van de gesprekspartners in dit onderzoek.

Ook het recente rapport van de Franse Commissie Sociale Zaken⁹⁸ naar aanleiding van de problematiek van burnout verwijst naar de OiRA-tool om de psychosociale risico's mee op te nemen in de evaluatie. De nadruk wordt gelegd op het belang van eenvoud en gebruiksgemak. “De risico-evaluatie en de vertaling in een actieplan in het DUER wordt als te ingewikkeld ervaren door de kleine ondernemingen. Dit verklaart ook waarom zij advies inwinnen van externen, terwijl ze samen met de betrokkenen in de onderneming, zelf in staat moeten zijn om de beoordeling uit te voeren. Een praktische gids met een of enkele type-modellen van een DUER aangepast aan de verschillende branches is wenselijk”.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van actuele (al dan niet interactieve) online tools die in de onderzochte landen gebruikt worden.

Tabel 2: Actuele online RI&E tools in 10 onderzochte landen

België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Sobane en Déparis www.sobane.be	Branchegerichte tools op de sites van de Berufsgenossenschaften www.dguv.be (overkoepelend)	DUER (Document Unique d'évaluation des risques professionnels)	Health and Safety Policy - Risk Assessment www.hse.gov.uk/risk/assessment.htm	Arbeitsplatzevaluierung www.eval.at
Italië	Spanje prevencion10.es	Denemarken Arbejdspladsvurdering (APV) tjeklister www.at.dk	Estland Tööbik http://toobik.ee/site/login	Zweden www.prevent.se/sam/
Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi				

In Nederland hebben de bedrijven toegang tot branchegerichte RI&E instrumenten via www.rie.nl en arbocatalogi via www.arboportaal.nl.

⁹⁸ Rapport d'Information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Commission des Affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel, Assemblée nationale N° 4487, 15 février 2017, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i4487.pdf>

16.2.3 Begeleiding

Zoals hierboven aangehaald doen ondernemingen vaak een beroep op externe expertise. De studie toont dat advies en begeleiding om diverse redenen worden ingeroepen in de onderzochte landen (cfr. onderstaande tabel):

- De ondernemer doet zelf een beroep op extern advies indien de risicoanalyse de eigen kennis overstijgt. Dit advies kan kosteloos of betalend zijn.
 - o Betalend: Frankrijk, UK, Oostenrijk, Denemarken;
 - o Kosteloos: Estland en Zweden tot 50 werknemers;
- De ondernemer is verplicht om een beroep te doen op extern advies voor de RI&E. Dit advies kan kosteloos of betalend zijn.
 - o Betalend: België, Spanje vanaf 11 werknemers
 - o Kosteloos: Duitsland tot 10 werknemers in geval van alternatief zorgsysteem.

Tabel 3: Externe begeleiding en advies in 10 onderzochte landen

België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
De externe preventiedienst ondersteunt de opmaak van de RI&E en de opvolging (betalend)	Ondernemingen tot 10 werknemers kunnen kosteloos een beroep doen op een netwerk van regionale competentiecentra van de Berufsgenossenschaft (Kompetenzzentren). Bijstand van veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen is betalend	Een netwerk van bevoegde externe adviseurs, de Intervenants en Prévention des Risques Professionnels staat ter beschikking van de ondernemingen om mee te werken aan de risicoanalyse (betalend)	HSE heeft een lijst van erkende adviseurs opgesteld, het Occupational Safety and Health Consultants Register OSHCR (betalend)	Preventiedeskundigen van AUVASicher ondersteunen kosteloos bedrijven tot 50 werknemers
Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Ondernemingen kunnen een beroep doen op deskundigen (betalend)	De Mutuas begeleiden de ondernemingen vanaf 11 werknemers (betalende dienstverlening)	De arbeidsinspectie publiceert een lijst van erkende dienstverleners	De arbeidsinspectie biedt zelf gratis diensten aan voor ondernemingen < 50 werknemers. De inspectie publiceert eveneens een lijst van erkende dienstverleners	Regionale veiligheidsadviseurs, aangestuurd vanuit de vakbonden ondersteunen de ondernemingen <50 werknemers

In Nederland kunnen bedrijven zich laten bijstaan door arbodiensten en kerndeskundigen (betalend).

16.3 Naleving van de RI&E verplichting door de ondernemingen (5 of meer wkn)

ESENER-2

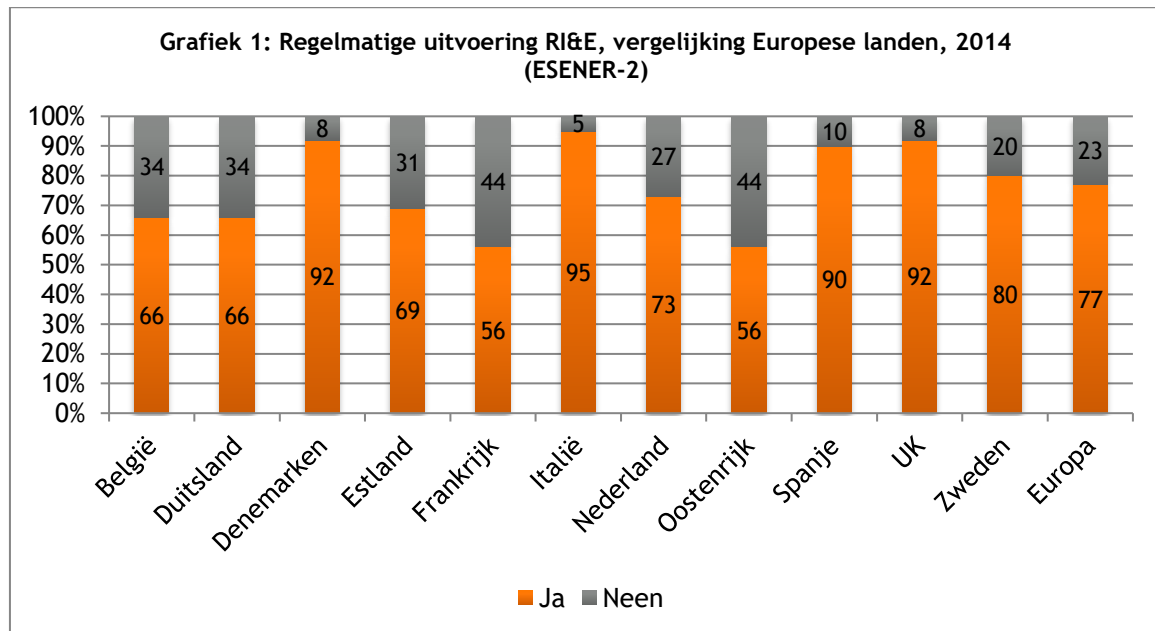
De Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 is de enige bevraging die een vergelijking tussen de landen toelaat. Deze bevraging is uitgevoerd in 34 landen in 50.000 ondernemingen en organisaties. Aan het woord is de “persoon die het best op de hoogte is van GVW in de onderneming”.

Er zijn enkele methodologische beperkingen die te maken hebben met de veronderstelling dat de respondenten naar verwachting uit een preventie-vriendelijke omgeving komen met procedures inzake GVW. Ook is het waarschijnlijk dat zij subjectief de eigen prestaties inzake VGW overschatten wanneer hun gevraagd wordt om die te beoordelen. Toch zijn de cijfers indicatief en laten zij een vergelijking toe.

Regelmatige RI&E

77% van de werkgevers in Europa voert regelmatig een RI&E uit, cf onderstaande grafiek. De percentages verschillen naar gelang van de grootte van de ondernemingen, gaande van 70% van de ondernemingen tussen 5-9 werknemers tot 97% van de ondernemingen =>250 werknemers.

Uitschieters met een hoge positieve respons zijn UK (92%), Denemarken (92%), Spanje (90%) en Italië (95%). Landen die minder dan het Europees gemiddelde scoren in de uitvoering van een RI&E zijn Frankrijk (56%), Oostenrijk (56%), België (66%), Duitsland (66%) en Estland (69%). Nederland scoort net onder het Europees gemiddelde (73%) en Zweden net boven (80%).



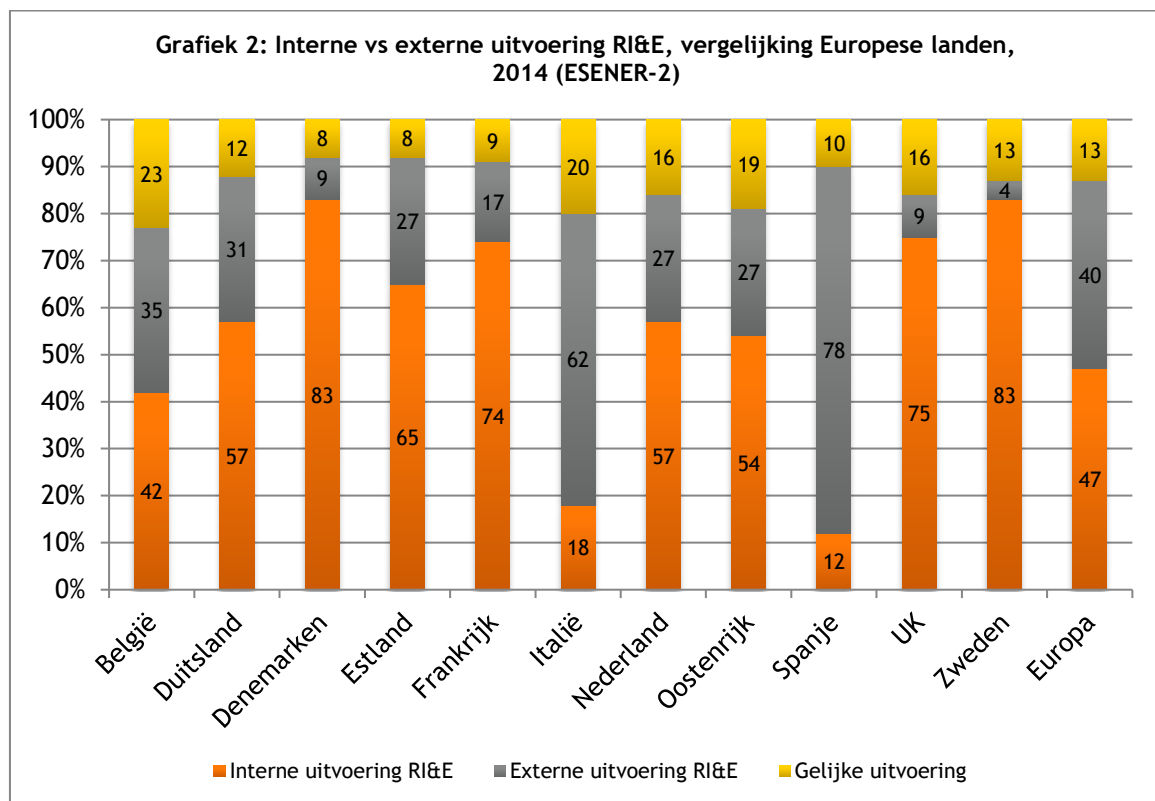
Interne vs externe medewerkers

47% van de RI&E in Europa wordt verricht door interne medewerkers en 40% door externen, cf onderstaande grafiek. In bedrijven tussen 5-9 werknemers is de verhouding 47% intern en 42% extern; in grote bedrijven =>250 werknemers is de verhouding 69% intern en 59% extern.

De meeste onderzochte landen voeren eveneens hoofdzakelijk een RI&E uit op basis van interne deskundigheid. In Zweden (83% intern), Denemarken (83% intern), UK (75%) en Frankrijk (74%) komt dit het meest voor, gevolgd door Estland (65%), Nederland (57%), Duitsland (57%), Oostenrijk (54%) en België (42%).

In Spanje en Italië daarentegen ligt de verhouding anders, daar is de RI&E in hoofdzaak een zaak van externen met een verhouding van 78% extern (12% intern) voor Spanje en 62% extern (18% intern) voor Italië. De situatie in Spanje en Italië is helemaal anders bij de bedrijven =>250 wkn. 53% van de grote bedrijven in Spanje voert de RI&E intern uit (24% extern). In Italië is de verhouding bij de grote bedrijven 42% interne RI&E tegenover 21% extern.

In de andere onderzochte landen blijft de verhouding bestaan, de meerderheid van de kleine bedrijven tussen 5-9 wkn zowel als de bedrijven =>250 wkn voeren een RI&E uit met interne deskundigheid. In Estland gaan de bedrijven =>250 wkn nauw samenwerken met externe deskundigen.



Gedocumenteerde RI&E

95% van de bedrijven in Europa beschikt over een gedocumenteerde RI&E, dit is 93% in de kleine bedrijven tussen 5 en 9 wkn. De bedrijven tussen 5 en 9 wkn in de onderzochte landen schommelen alle rond dit cijfer.

16.4 Sancties bij niet-naleven van de RI&E verplichting

De inspecties in de onderzochte landen gaan in grote mate reactief te werk, mee als gevolg van een te beperkt aantal inspecteurs. Naar aanleiding van het opvolgen van klachten of ernstige arbeidsongevallen controleert de inspectie de aanwezigheid van de RI&E, het plan van aanpak en de opvolging hiervan.

Dit gebeurt ook naar aanleiding van gerichte campagnes in specifieke sectoren of rond specifieke thema's. Een thema waar nagenoeg alle inspectiediensten aandacht aan besteden zijn de psychosociale risico's.

De sancties voor het niet naleven van de RI&E verplichting zijn in eerste instantie beperkt tot een verzoek tot naleving van de bepalingen of een administratieve boete, gebaseerd op de grootte en de risicograad van de onderneming. Bij niet-opvolging of herhaling van de inbreuk kan de boete sterk oplopen en kan een strafrechtelijke sanctie volgen.

Indien niet-naleving van de RI&E verplichting een onmiddellijk gevaar betekent op ongevallen, letsels en beroepsgebonden aandoeningen voor de werknemers kunnen strafrechtelijke sancties volgen.

ARTIKEL 7: DE DESKUNDIGE MEDEWERKER

16.5 De neerslag van de Europese vereisten voor de bedrijfsinterne ondersteuning/preventiemedewerker in de wetgeving van de onderzochte landen

Interne deskundigheid

De organisatie van de deskundige ondersteuning is zeer verschillend in alle onderzochte landen. In België, Italië, Denemarken (vanaf 10 wkn) en Spanje (vanaf 500 wkn, respectievelijk 250 wkn in hoogrisico bedrijven) zijn de werkgevers verplicht om een interne preventiedienst op te richten. In de andere landen is er een verplichting om deskundige personen aan te duiden die de preventietaken op zich nemen. Een werkgever in Oostenrijk kan zelf beslissen of hij de nodige competenties in het bedrijf aanduidt, of een beroep doet op externe deskundigheid.

In Nederland moet elke onderneming ten minste één deskundige werknemer, de preventiemedewerker, in dienst hebben.

De werkgever van kleinere ondernemingen kan zelf preventietaken opnemen, hij moet al dan niet hiervoor kwalificaties aantonen. In België kan een werkgever tot 20 wkn de taken waarnemen zonder een specifieke opleiding te volgen. Dit is ook in Denemarken het geval tot 10 wkn en in Italië in micro-ondernemingen tot 5 wkn. In Duitsland en Oostenrijk kunnen werkgevers in bedrijven tot 50 wkn de preventietaken opnemen mits zij een opleiding gevolgd hebben en begeleid worden in het kader van het ondernemermodel. Ook in Spanje kan de werkgever tot 10 wkn, resp. 25 wkn (1 vestiging) de taken opnemen mits kwalificaties, in Estland zijn eveneens kwalificaties vereist.

In Nederland kan een werkgever tot 25 werknemers zelf de preventietaken waarnemen mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting.

Interne deskundigheid vs externe deskundigheid

Alle onderzochte landen doen een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet voldoende zijn, cf onderstaande tabel.

Dit is ook het geval in Nederland, waar de Arboret bepaalt dat indien de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, de bijstand verleend wordt door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen (Art 13 lid2) of enkel andere deskundige personen (Art 13 lid 3).

In Denemarken en Zweden kan de inspectie de werkgever adviseren of aanmanen een beroep te doen op externe deskundigheid. Deskundigheid heeft in eerste instantie betrekking op de expertise van een veiligheidskundige en een bedrijfsarts. In Frankrijk ligt historisch gezien de nadruk nog sterk op de rol van de bedrijfsarts als coördinator van de preventietaken (intern en extern).

Organisatie externe deskundigheid

Externe dienstverleners zijn divers in statuut, aantal en samenstelling. Zij zijn vaak georganiseerd als multidisciplinaire arbodienst of gezondheidsdienst (Frankrijk, UK) en ze zijn marktgebonden. In Italië worden externe diensten georganiseerd door private organisaties. In Spanje mogen de Mutuas of verzekeringsinstellingen optreden als externe dienst. De Servicios de prevención mancomunado worden aangeboden door verenigingen van bedrijven die in dezelfde branche, regio, locatie actief zijn. In Zweden kunnen werkgevers gemeenschappelijke externe diensten oprichten of gebruik maken van de bedrijfsgezondheidsdiensten voor medisch toezicht en re-integratie. Ook zelfstandige adviseurs bieden diensten aan.

In Nederland kan een onderneming een overeenkomst aangaan met een externe arbodienst die doorgaans hoofdzakelijk het medische luik voor zijn rekening neemt. Maar hij kan ook een beroep doen op zzp die actief op de markt zijn.

Accreditatie

In het Verenigd Koninkrijk zijn de adviseurs die beantwoorden aan bepaalde normen opgenomen in een register onder toezicht van organisaties als het HSE. In Oostenrijk en Denemarken worden de arbodiensten gecertificeerd. Ook in Spanje worden de externe diensten erkend door het Ministerie van arbeid en sociale zaken enerzijds en het Ministerie van Volksgezondheid (gezondheidstoezicht). In Zweden gebeurt de certificatie op vrijwillige basis.

In Nederland moeten de in de Arboret bedoelde arbodiensten gecertificeerd zijn. De certificatievoorwaarden hebben betrekking op de deskundigheid, organisatie, uitrusting en het functioneren. De Stichting Beheer Certificatieregeling en Arbodiensten houdt registers bij van intern en extern gecertificeerde arbodiensten. Ook voor 4 kerndeskundigen geldt een registratieplicht (bedrijfsarts) en een certificatieplicht (arbeidshygiënist, hogere veiligheidsdeskundigen en arbeids- en organisatie deskundigen).

Tabel 4: Interne en externe deskundigheid in 10 onderzochte landen

België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Interne deskundigheid				
Elke werkgever richt een interne preventiedienst op	De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts en één of meerdere veiligheidskundigen	Er is <u>geen</u> verplichting om een interne preventiedienst op te richten. De werkgever duidt de bedrijfsarts aan (intern of extern) om de preventietaken te coördineren.	Er is <u>geen</u> verplichting om een interne preventiedienst op te richten. De werkgever duidt minstens 1 persoon aan die hem bijstaat inzake preventie.	De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts en een veiligheidsdeskundige. Hij kan dit intern of extern doen.
Externe deskundigheid				
De werkgever is <u>verplicht</u> om een beroep te doen op externe deskundigheid als de interne deskundigheid ontbreekt	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn. De inspectiedienst kan bepalen voor welke specifieke ondernemingen de werkgever geacht wordt om zelfstandig de zorg om de arbeidsveiligheid op te nemen en dus geen beroep moet doen op een externe veiligheidsdeskundige.	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn.	De werkgever doet naar eigen vermogen een beroep op externe ondersteuning. Om de gezondheid van de werknemers te verzekeren kan hij een beroep doen op bedrijfsgezondheidsdiensten met voornamelijk medische expertise. Hij kan ook beroep doen op zelfstandige adviseurs. Het OSH consultants register ⁹⁹ (OSHCR) is een register van adviseurs die beantwoorden aan bepaalde normen.	De werkgever kan de nodige competenties in het bedrijf aanduiden, of een beroep doen op externe <u>deskundigen</u> of een <u>arbodienst</u> . De inspectie controleert de externe diensten, zij krijgen een certificaat.

⁹⁹ <https://www.oshcr.org>

Tabel 4: Interne en externe deskundigheid in 10 onderzochte landen (vervolg)

Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Interne deskundigheid				
De werkgever moet een <u>preventiedienst</u> oprichten, in eerste instantie bedrijfseigen met aanduiding van personen die hem ondersteunen in specifieke preventietaken. Dit is verplicht voor ondernemingen >200 wkn en in hoog-risicosectoren >50 wkn.	De werkgever moet minstens 1 persoon aanduiden voor ondersteuning van het preventiebeleid. Het aantal personen is afhankelijk van het aantal wkn. Een bedrijf met >500 wkn moet een interne preventiedienst oprichten. Bij risicodragende bedrijven is de grens 250 wkn.	De werkgever met minstens <u>10 wkn</u> moet een interne preventiedienst oprichten. Deze bestaat uit minstens één personeelslid en tenminste één leidinggevende, die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake GVW.	De werkgever moet een deskundig persoon aanduiden <u>in het bedrijf</u> .	De werkgever duidt leidinggevenden en kaderpersoneel aan die preventietaken op zich nemen, met een duidelijke taakomschrijving en verantwoordelijkheden. Bij >10 wkn moet dit schriftelijk gedocumenteerd worden.
Externe deskundigheid				
De werkgever kan naar eigen vermogen een beroep doen op externe dienstverlening. Externe preventiediensten worden georganiseerd door private organisaties en worden niet gecertificeerd.	De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn. In geval de werkgever de rol van interne preventiedeskundige opneemt moet het gezondheidstoezicht extern ingekocht worden. Externe diensten zijn erkend door het Ministerie van arbeid en sociale zaken enerzijds en het Ministerie van Volksgezondheid (gezondheidstoezicht). De Mutuas of verzekeringsinstellingen mogen optreden als externe dienst. Servicios de prevención mancomunado worden aangeboden door verenigingen van bedrijven die in dezelfde branche, regio, locatie actief zijn.	De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn of op gerechtelijke bevel of advies van de inspectie. De inspectie publiceert een lijst van erkende adviesbureaus.	De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties ontbreken.	De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn, of om tegemoet te komen aan de specifieke vereisten van de inspectie. Werkgevers kunnen gemeenschappelijke externe diensten oprichten of gebruik maken van de bedrijfsgezondheidsdiensten voor medisch toezicht en re-integratie. Er is geen verplichte certificatie of accreditatie van de externe diensten, certificatie kan op vrijwillige basis.

In Nederland moet elke onderneming ten minste één deskundige werknemer in dienst hebben. Indien de interne deskundigheid niet voldoende is dient expertise van gecertificeerde arbodiensten ingekocht te worden.

Organisatie interne deskundigheid

Aanstelling

De aanstelling van de preventiedeskundige in het bedrijf gebeurt in eerste instantie schriftelijk, bij voorbeeld via een aanstellingsdocument, waarin de taken en bij voorkeur ook de tijdsbesteding opgenomen zijn. Dit gebeurt na goedkeuring van het comité (België) of de ondernemingsraad (Duitsland). In Estland wordt de inspectie van de aanstelling op de hoogte gebracht.

In Nederland wordt de keuze voor de deskundige werknemer en diens positionering bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Opleiding

De opleidingsvereisten inzake preventie zijn meestal afhankelijk van de risicograad en het aantal werknemers. De opleiding kan dan ook diverse vormen aannemen gaande van enkele dagen tot 600u (Spanje). Aan de basis beschikken de deskundigen die de preventietaken opnemen in grotere ondernemingen reeds over een diploma van ingenieur, arbeidshygiënist of bedrijfsarts.

In Nederland worden geen verdere eisen gesteld qua vooropleiding of bijscholing van de preventiemedewerker. De deskundigheid van de preventiemedewerker moet aansluiten op de risico's in het bedrijf. Zijn er veel en complexe risico's in het bedrijf aanwezig dan zal de preventiemedewerker over méér deskundigheid moeten beschikken. In de RI&E moet worden aangegeven welke maatregelen het bedrijf heeft genomen met betrekking tot onder meer de deskundigheid en de beschikbare tijd voor de preventiemedewerker.

Onafhankelijkheid

De aangestelde preventiedeskundigen bekleden meestal een staffunctie; zij beschikken over middelen en tijd om de taken in onafhankelijkheid uit te voeren. In een aantal gevallen zijn zij beschermd tegen ontslag (België).

Ook in Nederland stelt de werkgever de werknemers in de gelegenheid om de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting.

Taakverdeling

De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. In de praktijk doet de werkgever meestal voor de organisatie van het gezondheidstoezicht en re-integratie beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten. De interne deskundigen werken nauw samen met de dienstverleners van wie taken en diensten worden afgenomen.

Dit is ook het geval in Nederland, de taakverdeling is gebaseerd op de aanwezige interne deskundigheid en de RI&E van de de onderneming.

16.6 Naleving van de verplichting inzake de bedrijfsinterne ondersteuning/ preventiemedewerker

ESENER-2

Uit de Europese bedrijvenenquête ESENER-2 in 2014 blijkt dat 53% van de werkgevers in Europa gebruik maakt van de diensten van een veiligheidsdeskundige en 68% van die van een bedrijfsarts, intern of extern, cf onderstaande grafieken.

De verhouding (hoger % bedrijfsartsen dan veiligheidkundigen) komt ook voor in België (84%-64%), Frankrijk (95%-26%), Oostenrijk (59%-49%), Italië (89%-68%), Spanje (80%-79%), Estland (66%-30%), Zweden (72%-45%) en Nederland (77%-50%). De Deense werkgever doet slechts sporadisch beroep op de diensten van een bedrijfsarts (7,2%), in het Verenigd Koninkrijk is dit 30% en in Duitsland 54%.

Het Verenigd Koninkrijk en Denemarken vormen 2 grote uitzonderingen op de manier waarop de bedrijfsgezondheidszorg wordt georganiseerd¹⁰⁰. In beide landen berust de toegang tot de bedrijfsgezondheidszorg hoofdzakelijk op het initiatief van de werkgever, terwijl dit in de andere onderzochte landen op wettelijke bepalingen gebaseerd is. In het Verenigd Koninkrijk heeft slechts een beperkt % van de werknemers uit de privésector toegang tot bedrijfsgezondheidszorg. In Denemarken werd de bedrijfsgezondheidszorg in 2005 vervangen door een systeem waarbij de werknemers een beroep doen op de eerstelijns-gezondheidszorg bij de huisarts of terecht kunnen bij de departementen bedrijfsgezondheidszorg in regionale ziekenhuizen.

Grootte van de ondernemingen

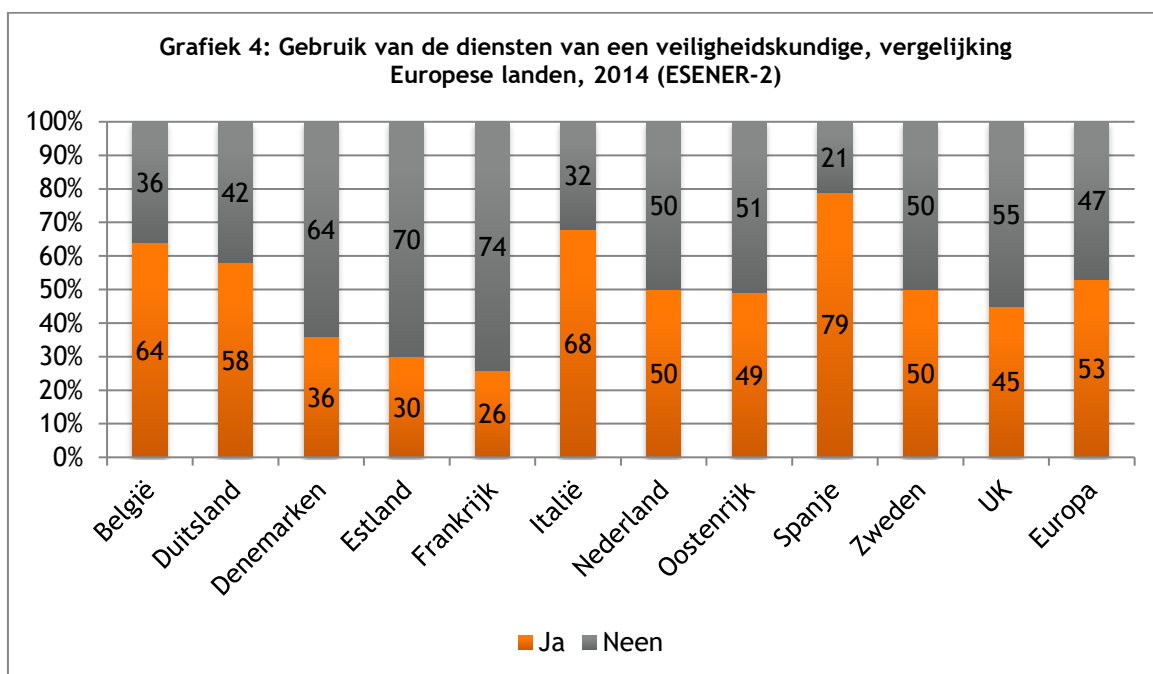
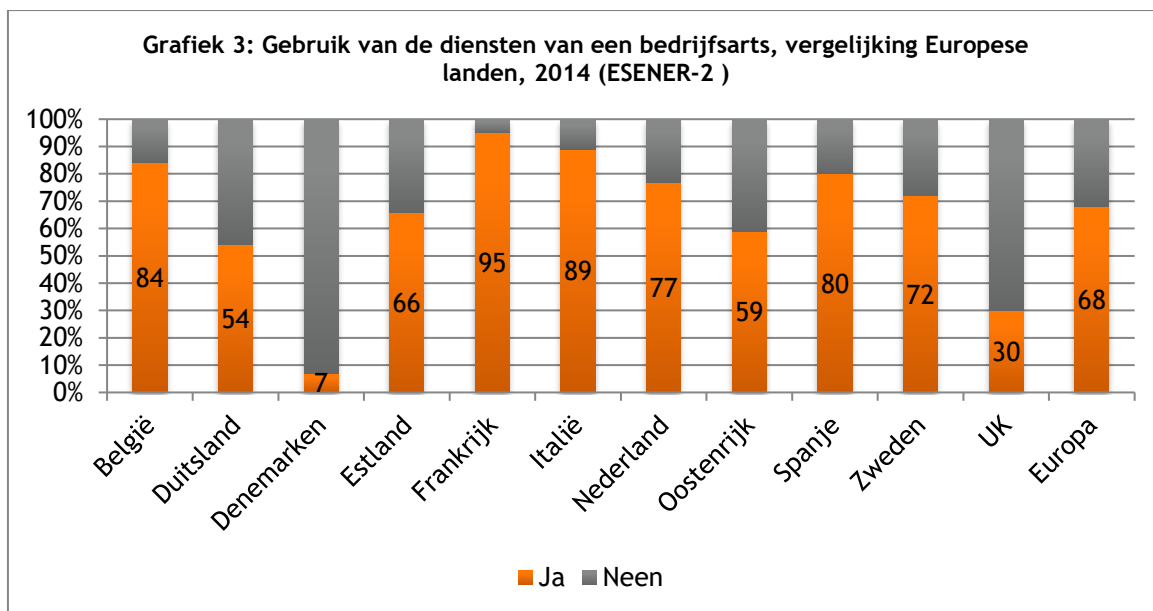
De percentages verschillen naar gelang de grootte van de ondernemingen. In bedrijven in Europa tot 10 werknemers doet 49% van de werkgevers een beroep op de diensten van de veiligheidkundige en 61% op de diensten van de bedrijfsarts. In bedrijven in Europa =>250 werknemers is dit 69% respectievelijk 95%.

Alle grote bedrijven in de onderzochte landen =>250 wkn maken tussen 90%-100% gebruik van de diensten van de bedrijfsarts, met uitzondering van Denemarken.

Grote verschillen bestaan voor de kleine ondernemingen tot 10 werknemers. Voor wat betreft toegang tot de bedrijfsartsen (Denemarken en het Verenigd Koninkrijk buiten beschouwing gelaten) scoren Duitsland (40%), Oostenrijk (46%) en Estland (49%) veel lager dan het Europese gemiddelde. De toegang tot de diensten van de veiligheidkundige blijkt ook in de kleine bedrijven tot 10 werknemers problematisch voor Frankrijk (23%), Estland (26%) en Denemarken (28%).

Ook de grote bedrijven =>250 werknemers in Frankrijk (54%) en Estland (45%) hebben een beperktere toegang tot de diensten van de veiligheidkundigen, dan het Europese gemiddelde.

¹⁰⁰ Vergelijkend onderzoek bedrijfsgezondheidszorg in 8 Europese landen. Onderzoek in opdracht van het MinSZW, uitgevoerd door Prevent, 2014



16.7 Sancties bij niet-naleven van de verplichting inzake de bedrijfsinterne ondersteuning/preventiemedewerker

Gelet op de complexiteit van de diensten en de expertise waarop de werkgever een beroep kan doen hebben de inspectiediensten een rol inzake advisering van de bedrijven. In Estland maakt de inspectie het bedrijf wegwijs in de mogelijkheden om extern advies in te winnen. In Zweden kan de inspectie een werkgever verplichten om een beroep te doen op bepaalde diensten van een externe dienst, bij voorbeeld bij een RI&E met betrekking tot psychosociale risico's.

Op overtreding van de bepalingen volgt in eerste instantie een aanmaning tot regularisatie. Eventuele boetes zijn van administratieve aard en belopen tussen 4.000€ en 10.000€, te verhogen bij herhaling van de overtreding.

Enkel Italië kent een uitzondering met een strafrechtelijke boete tot 7.014,40€ indien de werkgever geen deskundige aanduidt. Indien de werkgever geen deskundige voor medisch toezicht aanduidt bedraagt de boete tot 6.576€.

ARTIKEL 9: MELDING EN RAPPORTAGE ARBEIDSONGEVALLEN

16.8 De neerslag van de Europese vereisten voor de melding en rapportage van arbeidsongevallen in de wetgeving van de onderzochte landen

Definitie

Arbeidsongeval

De definitie van een arbeidsongeval is gelijkaardig in de Lidstaten maar kent landelijke verschillen voor wat betreft de uitbreiding naar woon-werkverkeer, het type van schade/letsel en de slachtoffers.

Gemeenschappelijke elementen zijn het optreden van een letsel of schade en het feit dat het ongeval gebeurt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook het feit dat de schade optreedt na een plotse gebeurtenis komt in de meerderheid van de definities voor. In Nederland zijn deze vier elementen opgenomen in de definitie.

In Nederland zijn de ongevallen tijdens het woon-werkverkeer niet opgenomen in de definitie, net als in Estland en Denemarken. In Spanje, Frankrijk, Denemarken en Zweden en Nederland kan ook psychische schade in aanmerking komen als een arbeidsongeval. In de UK zijn ongevallen overkomen aan derden (contractors, bezoekers) eveneens opgenomen indien zij de dood of hospitalisatie tot gevolg hebben.

Ernstig ongeval

In de European Statistics on Accidents at Work (ESAW)¹⁰¹ worden de ongevallen met 4 dagen werkverlet ook benoemd als “ernstige ongevallen”.

Een aantal Lidstaten kent een eigen definitie toe aan het begrip. In België is een ernstig ongeval een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en waarbij kan vermoed worden dat het te wijten is aan een ernstige inbreuk op de reglementaire verplichtingen. De omstandigheden van het ongeval, de aangifteprocedure en -termijn en ook de opvolging door de werkgever en de preventiedienst zijn specifiek bepaald voor dit type ongevallen.

In Spanje is een ernstig ongeval een ongeval resulterend in de dood, een blijvende of een tijdelijke ongeschiktheid, gelinkt aan een aantal voorwaarden met betrekking tot

¹⁰¹ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw_acc_work_esms.htm

de gebeurtenis, de betrokken voorwerpen en de aard van het letsel. Zweden typeert een ernstig ongeval als een dodelijk ongeval, een ongeval met blijvende omgeschiktheid of een ernstig letsel. In Duitsland is verder bepaald dat het ongeval de dood, of een blijvend lichamelijk letsel tot gevolg heeft, dat meerdere personen betrokken zijn of dat het ongeval gepaard gaat met een grote externe impact. In Denemarken zijn ernstige ongevallen zijn deze met >3 weken werkverlet OF fracturen OF amputaties OF rugletsels.

In Nederland is een ernstig arbeidsongeval een ongeval met als gevolg een ziekenhuisopname en/of blijvend letsel.

Aangifte

De werkgevers melden elk dodelijk en ernstig ongeval - volgens de definitie van een ernstig ongeval in de regelgeving van elk onderzocht land - onmiddellijk aan de inspectie.

De werkgevers melden elk ongeval (België) of elk ongeval > 3 dagen werkverlet (Italië) aan de ongevalsverzekeraar binnen een door de wetgeving bepaalde termijn. Dit varieert van 2 werkdagen (Italië) tot 9 dagen (Denemarken). In Frankrijk informeert de ongevalsverzekeraar de inspectiediensten. In Spanje en Denemarken gebeurt de aangifte via een elektronische tool die zowel de verzekeraar als de inspectie bereikt.

De melding verloopt in alle Lidstaten aan de hand van een elektronisch formulier, dat beschikbaar is op de site van de verzekeraar (België, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Italië), de site van de arbeidsinspectie (UK, Estland) of op een gemeenschappelijk platform (Spanje, Denemarken, Zweden).

In Nederland gebeurt de melding via het formulier op het platform van de Inspectie SZW www.inspectieszw.nl.

Registratie

Alle Lidstaten hebben een bepaling in de wetgeving opgenomen om een lijst bij te houden van arbeidsongevallen met een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen. In Spanje en Denemarken gebeurt de registratie vanaf 1 dag werkverlet, Frankrijk registreert alle arbeidsongevallen. In België en Italië volstaat de ongevalsaangifte om te voldoen aan de wettelijke bepaling.

Ook in Nederland gebeurt de registratie van ongevallen vanaf >3 dagen werkverlet.

Ongevalsonderzoek door de werkgever

De Kaderrichtlijn legt aan de werkgever een verplichting op om ongevalsrapporten op te stellen voor de bevoegde autoriteiten. De Kaderrichtlijn legt hierbij niet letterlijk een verplichting op om arbeidsongevallen te onderzoeken en te analyseren.

Een aantal landen kent dan ook geen verplichting voor de werkgever om de ongevallen te onderzoeken. Dit is het geval in Italië en Denemarken. Wel is het zo dat de

verplichting kan volgen uit de regelgeving die de werkgever ertoe verbindt om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen.

In Frankrijk is de taak toevertrouwd aan de comitéleden, die een onderzoek moeten instellen bij een ernstig ongeval en bij herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen. In het Verenigd Koninkrijk moet de safety representative een onderzoek instellen volgens de RIDDOR bepalingen. In Oostenrijk moet de werkgever op verzoek van de inspectie ongevalsrapporten over bepaalde arbeidsongevallen opstellen en indienen bij de inspectie.

Het verplicht onderzoek is meestal bepaald in functie van de ernst van de ongevallen. In België en Duitsland gaat het om alle ongevallen >3 dagen werkverlet. In Spanje en Estland onderzoeken de werkgever en de preventiemedewerker elk ongeval. In Zweden zijn werkgever en preventiemedewerker verplicht om elk ernstig ongeval te onderzoeken.

In België moet de preventiedienst van de werkgever een omstandig verslag opstellen bij ernstige ongevallen. De werkgever bepaalt op basis hiervan de preventiemaatregelen en bespreekt deze in het comité eer het verslag door te sturen naar de bevoegde inspectie.

In Duitsland stellen de beroepsvereniging van de veiligheidsdeskundigen en het onderzoekscentrum BauA richtsnoeren voor ongevalsonderzoek ter beschikking van de werkgever. Ook de Deense arbeidsinspectie stelt een tool "Learning from accidents" ter beschikking van de bedrijven om de ongevallen te analyseren.

In Nederland is er geen verplichting voor werkgevers om zelf een onderzoek in te stellen, hoewel de werkgever in de praktijk zou moeten nagaan wat er is gebeurd, aangezien hij aansprakelijk kan worden gesteld voor schade.

Onderzoek door de inspectie

In alle onderzochte landen zonder uitzondering onderzoekt de inspectie de dodelijke en ernstige ongevallen - volgens de definitie van een ernstig ongeval in de regelgeving van elk onderzocht land. De inspectie publiceert ook sporadisch lessen uit ongevallen.

Tabel 5: Ongevalsonderzoek door de werkgever en de inspectie in 10 onderzochte landen

België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Onderzoek door werkgever				
<p>De dienst preventie en bescherming (PBW) van de werkgever onderzoekt elk ongeval met ten minste vier dagen ongeschiktheid.</p> <p>Bij elk ernstig ongeval stelt de dienst PBW een <u>omstandig verslag</u> op.</p>	<p>De <u>werkgever</u> en de interne GVW deskundige onderzoeken de AO met > 3 dagen werkverlet, hij/zij voert een risicobeoordeling uit en neemt maatregelen.</p>	<p>Er is geen wettelijke vereiste voor de werkgever om een onderzoek in te stellen maar indien een comité aanwezig is moeten de <u>comitéleden</u> een onderzoek instellen bij een ernstig ongeval en bij herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen.</p>	<p>Er is geen specifieke wettelijke verplichting die onderzoek van ongevallen vereist door de werkgever. De safety representative moet een onderzoek instellen.</p> <p><i>De Management of Health and Safety at Work Regulations 1999</i> eisen alsnog dat een bepaald niveau van onderzoek door de werkgever wordt uitgevoerd opdat hij maatregelen kan treffen na het ongeval.</p>	<p>De werkgever moet <u>op verzoek</u> van de inspectie ongevalsrapporten over bepaalde ongevallen opstellen en indienen bij de inspectie. Dit zijn de dodelijke ongevallen en deze met een ernstig fysiek letsel.</p>
Onderzoek door inspectie				
<p>De inspectie onderzoekt de dodelijke en zeer ernstige ongevallen. Zij publiceert lessen uit ongevallen.</p>	<p>De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen met meerdere gekwetsten, of een ongeval met ernstige schadelijke gevolgen voor de gezondheid.</p>	<p>De inspectie onderzoekt de ernstige ongevallen en de herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen.</p>	<p>De inspectie onderzoekt de dodelijke ongevallen, de ernstige gespecificeerde ongevallen en de gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen.</p>	<p>De inspectie beslist of een gemeld ongeval een diepgaand onderzoek vereist. In eerste instantie worden dodelijke ongevallen en AO met een ernstig lichamelijk letsel onderzocht.</p>

Tabel 5: Ongevalsonderzoek door de werkgever en de inspectie in 10 onderzochte landen (vervolg)

Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Onderzoek door werkgever				
Er is geen wettelijke vereiste voor de werkgever om een intern onderzoek uit te voeren.	De werkgever / preventieadviseur is verplicht om een gedetailleerd intern onderzoek uit te voeren en om een verslag van de bevindingen op te maken, onafhankelijk van de ernst van het ongeval. De werkgever stuurt het verslag door naar de lokale arbeidsinspectie	De werkgever heeft geen verplichting om een ongeval te onderzoeken. Toch kan de verplichting volgen uit de regelgeving die de werkgever ertoe verbindt om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen.	Een werkgever/ arbodeskundige is verplicht om alle ongevallen op het werk te onderzoeken. Hij/zij stuurt het rapport naar de inspectie binnen 10 dagen na het ongeval.	De werkgever/ de preventiemedewerker is verplicht om elk (ernstig) ongeval te onderzoeken.
Onderzoek door inspectie				
De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen.	De arbeidsinspectie onderzoekt de aangegeven ongevallen om oorzaken en preventieve maatregelen voor te stellen.	De inspectie onderzoekt dodelijke en ernstige ongevallen.	De arbeidsinspectie onderzoekt alle ongevallen met de dood tot gevolg. De noodzaak om andere ongevallen te onderzoeken wordt vastgesteld door de inspectie op basis van het onderzoeksrapport van de werkgever.	De arbeidsinspectie onderzoekt alle dodelijke ongevallen en maakt diepte- analyses van een selectie van dodelijke ongevallen en ongevallen met blijvende ongeschiktheid of ernstige letsels met de bedoeling de onderliggende oorzaken in kaart te brengen en maatregelen ter voorkoming te bepalen.

In Nederland werken de werkgever en de werknemers mee aan het onderzoek van de Inspectie SZW met alle gewenste informatie. Er is geen verplichting voor werkgevers om zelf een onderzoek in te stellen, hoewel de werkgever in de praktijk zou moeten nagaan wat er is gebeurd, aangezien hij aansprakelijk kan worden gesteld voor schade.

De Inspectie SZW stelt een ongevallenonderzoek in wanneer er sprake is van een vermoeden van een meldingsplichtig arbeidsongeval; of het vermoeden dat het ongeval het gevolg is van een overtreding van de wettelijke voorschriften.

16.9 Naleving van de verplichting inzake de melding en rapportage van arbeidsongevallen

Recent onderzoek in een aantal noordelijke lidstaten waaronder Denemarken en Estland wijzen op het gebrek van officiële rapportering van arbeidsongevallen, tot 83% in de bouw in Estland. Bij gebrek aan een specifieke verzekering tegen arbeidsongevallen worden de risico's gedekt door de ziekteverzekering en de pensioenverzekering. De last voor werkgevers is vrij laag, bijgevolg is de motivatie om de risico's te beoordelen en maatregelen te nemen eerder beperkt.

Landen waarvan het vergoedingsstelsel als een tak beschouwd wordt van het sociale-zekerheidsstelsel hebben een grotere garantie:

- dat de gerapporteerde incidenten wel degelijk kunnen beschouwd worden als een “echt” arbeidsongeval. Het vergoedingsstelsel gaat doorgaans immers uit van een nauwkeurige definitie van het begrip, en steeds werden er één of meerdere instanties aangewezen om onterechte kennisgevingen uit de groep van aangiften te verwijderen (meestal voorziet het reglementaire kader een beroepsmogelijkheid waardoor het slachtoffer een in zijn/haar ogen onterechte afwijzing kan betwisten);
- dat de cohorte van de gerapporteerde arbeidsongevallen de realiteit dekt. Landen waarvan arbeidsongevallen geen aanleiding geven tot een extra vergoeding van het slachtoffer, hebben het moeilijker om zich ervan te verzekeren dat hun gegevensbank volledig is: de druk op ondernemingen om elk incident met menselijke schade te melden aan de autoriteiten is daar kleiner.

In Nederland kan aangenomen worden op basis van vergelijking van cijfers uit verschillende bronnen dat aantal ruwweg 50% meldingsplichtige ongevallen niet gemeld wordt.

16.10 Sancties bij niet-naleven van de verplichting inzake de melding en rapportage van arbeidsongevallen

Elke arbeidsinspectie voorziet een sanctie bij niet-naleving van de aangifte of bij laattijdigheid, onvolledigheid en onjuistheid van de gegevens. Dit is meestal een administratieve boete, specifiek aan de overtreding geboden, of als overtreding op de GVW reglementering in het algemeen. Bij herhaalde overtreding kan een administratieve strafprocedure volgen.

In Nederland bedraagt de boete voor het niet melden van een arbeidsongeval tot 50.00€.

Het onderzoek en de analyse van ongevallen op de werkvloer is een bij uitstek ondernemingsgebonden activiteit die daar wél bijzonder relevante conclusies toelaat - ook hier bestaan ervaringsgegevens ten overvloede - maar dan in de eerste plaats voor de betrokken onderneming zelf.

Ernstige arbeidsongevallen, incidenten die hadden kunnen leiden tot een belangrijke menselijke en/of materiele schade, en ongevallen waarvan de oorzaken verwijzen naar belangrijke tekortkomingen in het preventiebeleid van de betrokken onderneming, verdienen extra aandacht. Het is belangrijk dat overheden ondernemingen stimuleren, resp. verplichten, om het arbeidsongevallenonderzoek ter harte te nemen - in de eerste plaats voor wat betreft de (potentieel) ernstige incidenten.

17. Bijlagen

1. Vergelijkende tabel RIE: 10 EU landen en Nederland.
2. Vergelijkende tabel preventiemedewerker: 10 EU landen en Nederland.
3. Vergelijkende tabel melding van arbeidsongevallen: 10 EU landen en Nederland.
4. Vergelijkende tabel resultaten ESENER enquête
5. De vertaling van artikelen 6, 7 en 9 van de Europese Kaderrichtlijn 89/391 in diverse Lidstaten: als oneigenlijk beoordeelde interpretaties.

17.1 Vergelijkende tabel RI&E: 10 EU landen en Nederland

België, Duitsland, Frankrijk, UK, Oostenrijk

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - algemeen					
Uitzonderingen				Geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen < 5 werknemers	
Simplificatie, standaardisering					
Financiële hulp					
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - detail					
Stappenplan	4 stappen: Identificeren van de gevaren, het bepalen van de risico's,	4 stappen: identificatie van de gevaren en de risico's, berekening van	5 stappen: voorbereiding, bepaling van de doelstellingen en	5 stappen: Identificeren van de gevaren, aanduiden van de	4 stappen: identificatie, beoordeling, preventiehiërarchie van

	de evaluatie van de risico's, waarna een globaal preventieplan wordt opgesteld en jaaractieplannen	de blootstelling, berekening blootstelling-respons, risicoanalyse	de methodologie, risicoevaluatie en opmaak van het document, uitwerken van het actieplan met preventieve maatregelen, uitvoeren van de acties, herbeoordeling van de risico's na de acties	doelgroep, evaluatie van de risico's, rapporteren van de resultaten, herziening	maatregelen, gedocumenteerd preventieplan
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Wie stelt op	De werkgever, hij kan daarbij bijgestaan worden door de interne en externe dienst voor preventie	De werkgever; indien de eigen expertise onvoldoende is wordt hij bijgestaan door veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen (betalend)	De werkgever, in overleg met alle interne en externe betrokkenen	De werkgever, hij kan bijgestaan worden door deskundigen	De werkgever is verantwoordelijk voor het opmaken van de risicoanalyse, hij wordt daarin bijgestaan door preventiespecialisten van "AUVAsicher" indien zijn onderneming tot 50 werknemers telt
Resultaten risicoanalyse en plan van aanpak	Op basis van de risicoanalyse wordt een vijfjaarlijks globaal preventieplan opgesteld met het programma van de preventieactiviteiten, maatregelen en prioriteiten op basis van de risico-evaluatie alsook de middelen, de taken en de manier waarop het globaal preventieplan aan de nieuwe omstandigheden wordt aangepast. Het	De resultaten van de analyse en het plan van aanpak worden schriftelijk vastgelegd	De resultaten van de analyse en het plan van aanpak worden schriftelijk vastgelegd in het Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	De werkgever maakt een Risk Assessment document op en een Policy Document	De resultaten worden vastgelegd in documenten aangaande de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente)

	preventieplan wordt jaarlijks vertaald in een jaaractieplan. Beide plannen zijn een wettelijke verplichting.				
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Toetsing	De jaarverslagen worden naar de inspectie gestuurd. Geen toetsing van het preventieplan voorzien; voor te leggen bij inspectiebezoek	Geen toetsing voorzien, voor te leggen bij inspectiebezoek	Geen toetsing voorzien, voor te leggen bij inspectiebezoek	Geen toetsing voorzien, voor te leggen bij inspectiebezoek	Geen toetsing voorzien, voor te leggen bij inspectiebezoek
Herziening	Dynamisch proces, bij gewijzigde risico's	Dynamisch proces, bij risicoverandering - nieuwe procedés, uitrustingen of materialen, nieuwe arbeidsorganisatie, aanwerving van nieuwe werknemers, bij incident of ongeval	Wettelijke bepaling: Actualisering van de evaluatie minstens jaarlijks, of bij een belangrijke herinrichting of bij nieuwe gegevens inzake de risico-evaluatie in een bedrijfseenheid.	Periodiciteit te bepalen: Revisie van de evaluatie op regelmatige tijdstippen. De tijd tussen de revisies hangt af van de aard van het risico en van de mogelijke veranderingsgraad van de activiteit	Periodiciteit te bepalen: Revisie van evaluatie en plan op basis van de veranderende omstandigheden (aanpak van restrisico's, na een arbeidsongeval, bij ingebruikname van nieuwe machines, gevaarlijke stoffen)
Toezicht	Administratieve geldboeten bij overtredingen op de welzijnsreglementering bedragen 400€ tot 4.000€.	De inspectie kan een administratieve boete uitschrijven van 500€ (ontbrekende informatie) tot 25.000€ (inbreuken en niet-naleving van instructies door wkg).	De inspectie kan een administratieve boete van 3.500€ opleggen bij ontbreken van een (geactualiseerde) DUER. Dit bedrag kan verhogen in geval van herhaalde inbreuken.	De inspectie kan een verzoek tot naleving opstellen.	De inspectie kan een administratieve boete tot 8.324€ opleggen bij ontbreken van een RI&E, een plan van aanpak en toezicht op uitvoering, en de nodige documentatie. Dit kan oplopen tot 16.659€ bij herhaling.

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Ondersteuning					
Tools in samenwerking met branches	Sobane- en Déparis-gidsen zijn opgesteld in samenwerking met de brancheorganisaties www.sobane.be	Online tools via de branchegeoriënteerde Berufsgenossenschaften	Diverse modellen via brancheorganisaties en een uitgebreid netwerk van aanbieders rond de ministeries van Werk en Volksgezondheid	HSE stelt diverse voorbeelden van RI&Es in verschillende branches ter beschikking op www.hse.gov.uk	De branches hebben meegewerkt aan de opstelling van de branchegerichte RI&Es in www.eval.at
Bijstand door deskundigen	De externe preventiedienst ondersteunt (betalend) de opmaak van de RI&E en de opvolging	Ondernemingen tot 10 werknemers kunnen kosteloos beroep doen op een netwerk van regionale competentiecentra van de Berufsgenossenschaft (Kompetenzzentren). Bijstand van veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen is betalend	Een netwerk van bevoegde externe adviseurs, de Intervenants en Prévention des Risques Professionnels staat ter beschikking van de ondernemingen om mee te werken aan de risicoanalyse (betalend)	HSE heeft een lijst van erkende adviseurs opgesteld, het Occupational Safety and Health Consultants Register OSHCR (betalend)	Preventiedeskundigen van AUVAsicher ondersteunen kosteloos bedrijven tot 50 werknemers
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
RI&E Tool					
Titel en URL	Sobane en Déparis www.sobane.be	Branchegerichte tools op de sites van de Berufsgenossenschaften www.dguv.be (overkoepelend)	DUER (Document Unique d'évaluation des risques professionnels)	Health and Safety Policy - Risk Assessment www.hse.gov.uk/risk/assessment.htm	Arbeitsplatzevaluierung www.eval.at

Vorm	Gedrukt en in elektronische vorm beschikbaar, geen online invulversie. Generieke tool en branchegerichte RI&Es	Afhankelijk van de tool kan dit gedrukt zijn, elektronisch of een online invulversie	Afhankelijk van de tool kan dit gedrukt zijn, elektronisch of een online invulversie	Online invulversie	Online tool, generieke tool en branchegerichte RI&Es
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Oorsprong	Federale overheid Werk, Arbeid en Sociaal Overleg	Berufsgenossenschaften	Diverse organisaties in het netwerk rond de betrokken overheden	HSE	AUVA
Prijs	Gratis	Gratis	Gratis	Gratis	Gratis

Italië, Spanje, Denemarken, Estland, Zweden

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - algemeen					
Uitzonderingen					Geen verplichting voor een geschreven documentatie voor ondernemingen tot 10 werknemers
Simplificatie, standaardisering	Standaard risicoevaluatie	Vereenvoudige documentatie (1 document dat RI&E en actieplan voorstelt)			
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Financiële hulp				De arbeidsinspectie biedt de mogelijkheid voor de bedrijven tot 50 werknemers om gratis expertise en advies in te winnen van adviseurs	Bedrijven <50 werknemers krijgen gratis advies en ondersteuning van een regionale veiligheidsadviseur. Het schema wordt 50% gefinancierd door de vakbonden en 50% door de overheid

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - detail					
Stappenplan	Vijf stappen; identificatie van de gevaren, evaluatie van de risico's, bepaling van de preventiemaatregelen, bepalen van prioriteiten in aanpak en planning van de uitvoering, toezicht op maatregelen en evaluatie van de effectiviteit		Vijf stappen: inventaris van de gevaren, beschrijving en beoordeling van de risico's, specifiek ook deze die bijdragen tot ziekteverzuim, opstellen actieplan, beschrijving van follow-up	Vijf stappen: beschrijving van de werkomgeving, procedures en werknemers, inventaris van gevaren, evaluatie van de gevaren en bepaling van de risico's, plan van aanpak, documentatie van de maatregelen	Vier stappen: inventarisatie van de werkomgeving, gevaren en risico's, evaluatie van de risico's, bepalen van de preventiemaatregelen en opstellen van een actieplan, follow-up van de maatregelen
Wie stelt op	Werkgever. Medewerking van werknemers is aangewezen.		Werkgever, kan steun vragen aan experts. In nauwe samenwerking met werknemers	Werkgever of zijn preventiedeskundige in de onderneming. Kan ook aangevraagd worden bij een externe dienst. De overheid beveelt een combinatie van beide aan. Medewerking van werknemers is aangewezen.	Werkgever in samenwerking met ombudsman en veiligheidscomité. Zij werken ook actief mee aan de uitvoering van het actieplan
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Resultaten risico-analyse en plan van aanpak	Schriftelijk document bevattende: - rapport over de risico-evaluatie (met precisering	Schriftelijk document bevattende: - risico-evaluatie - omschrijving en	Schriftelijk document met - resultaten risico-evaluatie	Schriftelijk document met resultaten risico-evaluatie en een plan van aanpak, alsook instructies	Schriftelijk document met resultaten risico-evaluatie en een plan van aanpak. Ondernemingen

	van de criteria die werden toegepast) - omschrijving van de preventie- en beschermingsmaatregelen en de persoonlijke beschermingsmiddelen, - programma van maatregelen die kunnen bijdragen tot een geleidelijke verbetering van de veiligheidsniveaus	planning van de preventiemaatregelen (+ eventueel te gebruiken beschermingsmiddelen) - resultaat van de periodieke controles van de arbeidsomstandigheden en activiteiten van de werknemers - lijst van beroepsziekten en arbeidsongevallen die hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan één dag	- preventieplan met vermelding van de problemen en de oplossingen in prioritaire volgorde		vanaf 10 werknemers moeten eveneens een geschreven beleidsplan kunnen tonen, procedures, taakverdeling en details over de evaluatie en bijsturing van het preventiebeleid.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Toetsing	Geen toetsing, wel ter beschikking houden van inspectie		Geen toetsing, wel ter beschikking houden van inspectie	Geen toetsing, wel ter beschikking houden van inspectie	Geen toetsing, wel ter beschikking houden van inspectie
Herziening	Wettelijk bepaald: Revisie bij elke wijziging van het productieproces die een duidelijke invloed heeft op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Bijzonder geval: revisie maximaal om de drie jaar voor de evaluatie van kankerrisico's.	Periodiciteit te bepalen: nieuwe evaluatie van de werkposten wanneer schade aan de gezondheid van de werknemers werd vastgesteld, zo niet op periodieke wijze	Wettelijk bepaald: Revisie maximaal om de drie jaar of bij wijzigingen die een invloed hebben op de veiligheid en gezondheid op het werk, de methodes en arbeidsprocessen.	Wettelijk bepaald: Revisie bij wijziging van arbeidsomstandigheden, arbeidsmiddelen, indien nieuwe gegevens bekend raken met betrekking tot risicofactoren, verandering van het risiconiveau als gevolg van een ongeval of gevaarlijke situatie, of indien een beroepsziekte is gedetecteerd.	Periodiciteit te bepalen: Revisie van evaluatie op regelmatige wijze en bij een wijziging van de bedrijfsactiviteit
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden

Toezicht	De inspectie kan een administratieve boete tot 4.384€ opleggen bij ontbreken van een RI&E.	De inspectie schrijft boetes uit bij kleine overtredingen van 40€ tot 2.045€. Bij grote overtredingen bedraagt dit 2.046€ tot 40.985€.	De inspectie maakt een verzoek tot naleving op in geval van ontbrekende RI&E en plan van aanpak. Bij niet-opvolging wordt een vervolging gestart.	De inspectie maakt een verzoek tot naleving op in geval van ontbrekende informatie. Bij niet-opvolging wordt een vervolging gestart.	De inspectie schrijft een aanmaning uit bij ontbrekende RI&E, met een administratieve boete indien hierin geen gevolg wordt gegeven.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Ondersteuning					
Tools in samenwerking met branches	INAIL stelt gidsen en checklijsten ter beschikking op de site www.inail.it	INSHT biedt via het webportaal prevencion10.es thematische gidsen en informatiebronnen aan als ondersteuning bij de risicobeoordeling. Branchegerichte RI&E formulieren zijn beschikbaar voor een reeks van branches, bij voorbeeld kappers en bloemisten	De Deense arbeidsinspectie stelt checklijsten en ondersteuningsmateriaal op www.at.dk ter beschikking. De branchegerichte paritaire raden BAR stellen op de diverse branchesites eveneens gedrukte en online tools (gratis) ter beschikking	De arbeidsinspectie stelt gidsen ter beschikking op haar site http://ti.ee/en/ heeft een eigen generieke online tool ontwikkeld voor alle ondernemingen (97% MKB)	Prevent.se, een non profit organisatie beheerd door de sociale partners, stelt branchegerichte checklijsten ter beschikking. Zij ontwikkelde een online generieke RI&E tool.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Bijstand door deskundigen	Ondernemingen kunnen een beroep doen op deskundigen (betalend)	De Mutuas begeleiden de ondernemingen vanaf 11 werknemers (betalende dienstverlening)	De arbeidsinspectie publiceert een lijst van erkende dienstverleners	De arbeidsinspectie biedt zelf gratis diensten aan voor ondernemingen < 50 werknemers. De inspectie publiceert eveneens een lijst van erkende dienstverleners	Regionale veiligheidsadviseurs, aangestuurd vanuit de vakbonden ondersteunen de ondernemingen <50 werknemers

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
RI&E Tool					
Titel	Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi	prevencion10.es	Arbejdspladsvurdering (APV) tjeklister www.at.dk	Töobik http://toobik.ee/site/login	www.prevent.se/sam/
Vorm	In elektronische vorm beschikbaar, geen online invulversie.	Online invulbaar	In elektronische vorm beschikbaar, geen online invulversie.	Online invulbaar	Online invulbaar
Oorsprong	INAIL	INSHT	Deense arbeidsinspectie	Estse arbeidsinspectie	Prevent.se
Prijs	Kosteloos	Kosteloos	Kosteloos	Kosteloos	Kosteloos

Nederland

	Nederland
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - algemeen	
Uitzonderingen	
Simplificatie, standaardisering	
Financiële hulp	Bedrijven die < 40 uur/week personeel in dienst hebben, of die tot 25 werknemers tewerkstellen en die voor het opstellen van de RI&E gebruik maken van een door het Steunpunt-RI&E erkend RI&E-instrument hoeven hun RI&E niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige
	Nederland
Omzetting Art 6 en 9 in nationale wetgeving - detail	
Stappenplan	Vijf stappen: identificatie van de risico's, evaluatie van de risico's, plan van aanpak, toetsing (indien nodig) en uitvoering.
Wie stelt op	Werkgever. Medewerking van werknemers is aangewezen.
Resultaten risico-analyse en plan van aanpak	Schriftelijk document bevattende: <ul style="list-style-type: none"> - Inventaris van de opgespoorde risico's - Plan van aanpak voor preventiemaatregelen - Lijst van ernstige ongevallen die zich voordeden in de onderneming
Toetsing	Geen toetsing tot 25 werknemers of < 40 uur/week personeel in dienst en met een erkend RI&E instrument voor de branche

	Nederland
Herziening	Dynamische evaluatie: Actualisering van het document ingevolge de ervaring verworven tijdens de uitvoering, de aanpassing van de werkwijzen of arbeidsomstandigheden, de staat van de wetenschap en het advies van deskundigen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Rekening houdend met nieuwe elementen, bij voorbeeld een nieuwe productielijn, een uitbreiding van de door de onderneming geleverde diensten, renovatiewerken
Toezicht	De Inspectie SZW geeft een waarschuwing bij ontbrekende RI&E en plan van aanpak. Een 'eis tot naleving' omvat precieze instructies en timing. Een bestuurlijke boete is mogelijk tot 3.000€ (>500 wkn).
	Nederland
Ondersteuning	
Tools in samenwerking met branches	Het Steunpunt RI&E publiceert op www.rie.nl tal van gratis RI&E instrumenten, ontwikkeld door de brancheorganisaties. Daarnaast zijn er de branchegerichte arbocatalogi, beschikbaar via www.arboportaal.nl , die als informatiebron dienen voor de RI&E en het plan van aanpak.
Bijstand door deskundigen	Bedrijven kunnen zich laten bijstaan door arbodiensten (betalend)
	Nederland
RI&E Tool	
Titel	www.rie.nl
Vorm	Online interactieve tool
Oorsprong	Steunpunt RI&E bestaande uit werkgroep van de Stichting van de Arbeid en een uitvoerend secretariaat bij TNO. Het Steunpunt RI&E is met steun van het ministerie van SZW tot stand gekomen
Prijs	Kosteloos

17.2 Vergelijkende tabel preventiemedewerker: 10 EU landen en Nederland

België, Duitsland, Frankrijk, UK, Oostenrijk

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Deskundige ondersteuning					
Interne deskundigheid	Elke werkgever richt een interne preventiedienst op	De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts en een of meerdere veiligheidskundigen	Er is <u>geen</u> verplichting om een interne preventiedienst op te richten. De werkgever duidt de bedrijfsarts aan (intern of extern) om de preventietaken te coördineren.	Er is <u>geen</u> verplichting om een interne preventiedienst op te richten. De werkgever duidt minstens 1 persoon aan die hem bijstaat inzake preventie.	De werkgever moet de ondersteuning inroepen van een bedrijfsarts en een veiligheidsdeskundige. Hij kan dit intern of extern doen.
Werkgever	In ondernemingen tot 20 wkn neemt de werkgever zelf de preventietaken op zich	In kleine ondernemingen (<10 wkn en <50 wkn) kunnen de werkgevers zelf een aantal preventietaken opnemen (Unternehmermodell)			In kleine ondernemingen (max 50 wkn) kunnen de werkgevers zelf een aantal preventietaken opnemen (Unternehmermodell)

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Interne preventiemedewerker					
Aanstelling	Aanstelling gebeurt na goedkeuring van het comité	Aanstelling gebeurt via een aanstellingsdocument, met akkoord van de ondernemingsraad	De bedrijfsarts neemt de coördinatie van de preventietaken op zich.	Er zijn geen bepalingen omtrent de aanstelling.	Aanstelling van de deskundige wordt schriftelijk vastgelegd.
Taken	Opsporen van risico's op arbeidsongevallen of beroepsziekten, toezicht houden op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk	De veiligheidskundige en de bedrijfsarts werken samen aan de RI&E, zij stellen preventiemaatregelen voor en houden toezicht op de uitvoering, zij integreren veiligheid en gezondheid in de bedrijfsstructuren en de procesorganisatie. De tijdsbesteding is bepaald en gaat van 2,5u/jaar/wkn bij ernstige risico's tot 0,5u/jaar/wkn beperkte risico's	De bedrijfsarts spoort de risico's op werkgerelateerde aandoeningen en beroepsziekten op en verricht medisch toezicht. Hij coördineert de samenwerking bij de inkoop van externe expertise.	De bevoegde personen ondersteunen de werkgever bij de risicoanalyse en de uitvoering van het plan van aanpak.	Veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen helpen de werkgever bij het ondersteunen van de preventieopdrachten en adviseren werkgevers, werknemers(afvaardigingen), en alle betrokkenen inzake veilig en gezond werken. Beide werken mee aan het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak. Zij geven advies aan werknemers à rato van een bepaalde tijdsbesteding per kalenderjaar en zij doen aan werkplekinspecties. De tijdsbesteding bij ondernemingen >50 wkn: kantooromgeving: 1,2u/jr/wkn, andere arbeidsplaatsen: 1,5u/jr/wkn.

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Opleiding	<p>Basisopleiding masterdiploma of bedrijfsarts.</p> <p>Afhankelijk van de grootte en de risicograad van de onderneming : opleiding van 42u tot 280u.</p>	<p>Basisopleiding ingenieur of bedrijfsarts.</p> <p>Twee jaar ervaring en bijkomende opleiding afhankelijk van de aard en de risicograad van de onderneming: zelfstudie gecombineerd met een aantal weken hoorcollege en stage. De werkgever staat in voor de opleiding.</p>	Opleiding arts met bijkomende specialisatie.	Er zijn geen bepalingen omtrent de opleidingsvereisten.	De vereiste deskundigheid van de veiligheidsdeskundige moet worden aangetoond door een certificaat van succesvolle voltooiing van een gespecialiseerde opleiding (288u). Ook de bedrijfsarts moet een erkende opleiding hebben afgerond.
Onafhankelijkheid en bescherming	De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij genieten bescherming tegen verwijdering uit de functie	De aangestelde preventieadviseurs bekleden een staffunctie; zij werken in volledige onafhankelijkheid, bepaald bij wet.	De bedrijfsarts geniet van een onafhankelijke positie.	Er zijn geen bepalingen omtrent de onafhankelijkheid en bescherming.	De aangestelde veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen bekleden een staffunctie; zij werken in volledige onafhankelijkheid
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Externe deskundigheid					
Wanneer van toepassing	De werkgever is <u>verplicht</u> om een beroep te doen op externe deskundigheid als de interne deskundigheid ontbreekt	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de vereiste bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn. De inspectiedienst kan	De werkgever moet externe ondersteuning inroepen indien de bedrijfsinterne competenties niet aanwezig zijn.	De werkgever doet naar eigen vermogen een beroep op externe ondersteuning. Om de gezondheid van de werknemers te verzekeren kan hij een beroep doen op bedrijfsgezondheidsdiensten	De werkgever kan de nodige competenties in het bedrijf aanduiden, of een beroep doen op externe <u>deskundigen</u> of een <u>arbodienst</u> . De inspectie controleert de externe diensten, zij krijgen

		bepalen voor welke specifieke ondernemingen de werkgever geacht wordt om zelfstandig de zorg om de arbeidsveiligheid op te nemen en dus geen beroep moet doen op een externe veiligheidsdeskundige.		met voornamelijk medische expertise. Hij kan ook beroep doen op zelfstandige adviseurs. Het OSH consultants register ¹⁰² (OSHCR) is een register van adviseurs die beantwoorden aan bepaalde normen.	een certificaat.
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Taakverdeling	Afhankelijk van de beschikbare expertise in het bedrijf worden taken ingekocht (via preventieeenheden) bij de externe dienst. Voor het MKB zijn dit minstens een actieve medewerking aan de risicoanalyse en het uitvoeren van een periodiek bedrijfsbezoek	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist welke taken hij inkoop en bij wie.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.
Multidisciplinariteit	5 disciplines: arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne, psychosociale aspecten van de arbeid	Met uitzondering van de bedrijfsarts en de veiligheidsadviseur, die volgens de voorschriften moeten samenwerken, kan de aanwezige kennis van zaken in een externe dienst variëren.	De <i>services de santé</i> beschikken over bedrijfsartsen en diverse deskundigen (<i>Intervenant en prévention des risques professionnels</i>) De bedrijfsartsen coördineren de	Er is geen verplichte multidisciplinariteit.	De diensten zijn multidisciplinair samengesteld met bedrijfsartsen, veiligheidsdeskundigen en andere disciplines.

¹⁰² <https://www.oshcr.org>

			samenwerking met de respectieve bedrijven.		
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Naleving					
De praktijk	Het gros van de ondernemingen heeft een contract met een externe dienst, de grote ondernemingen nemen veelal het bedrijfsgeneeskundig onderzoek af.	De meeste ondernemingen werken met de Berufsgenossenschaften, die een team van deskundigen ter beschikking stellen.	De meeste ondernemingen werken met de services de santé en de IPRP. De nadruk inzake GVW blijft grotendeels medisch georiënteerd.	Het HSE ondersteunt de keuze van de werkgever bij de organisatie en inkoop van diensten via richtsnoeren (Approved Codes of Practice and Guidance) en Fit for Purpose criteria.	2/3 van de Oostenrijkse bedrijven (tussen 11 en 50 wkn) gebruiken de diensten van AUVA'sicher.
Toezicht	De inspectie kan bij een overtreding van de welzijnswetgeving een administratieve boete opleggen tot 4.000€.	De inspectie kan bij een overtreding van de DGUV V2 een administratieve boete opleggen tot 10.000€.	De inspectie kan een administratieve boete tot 3.750€ opleggen, bij herhaling tot 9.000€.	De inspectie kan een aanmaning tot naleving opstellen.	De inspectie kan een administratieve boete tot 8.324€ opleggen, bij herhaling tot 16.659€.
Wetgeving	Codex over het welzijn op het werk	DGUV Vorschrift 2 Arbeitsschutzgesetz Arbeitssicherheitsgesetz	Code du Travail	Management of Health and Safety at Work Regulations 1999	Arbeitsschutzgesetz Sicherheitsfachkräfte Verordnung

Italië, Spanje, Denemarken, Estland, Zweden

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Deskundige ondersteuning					
Interne deskundigheid	De werkgever moet een preventiedienst oprichten, in eerste instantie bedrijfseigen met aanduiding van personen die hem ondersteunen in specifieke preventietaken. Dit is verplicht voor ondernemingen >200 wkn en in hoog-risicosectoren >50 wkn.	De werkgever moet minstens 1 persoon aanduiden voor ondersteuning van het preventiebeleid. Het aantal personen is afhankelijk van het aantal wkn. Een bedrijf met >500 wkn moet een interne preventiedienst oprichten. Bij risicodragende bedrijven is de grens 250 wkn.	De werkgever met minstens <u>10 wkn</u> moet een interne preventiedienst oprichten. Deze bestaat uit minstens één personeelslid en tenminste één leidinggevende, die verantwoordelijk is voor de implementatie van alle maatregelen inzake GWV.	De werkgever moet een deskundig persoon aanduiden <u>in het bedrijf</u> .	De werkgever duidt leidinggevend en kaderpersoneel aan die preventietaken op zich nemen, met een duidelijke taakomschrijving en verantwoordelijkheden. Bij >10 wkn moet dit schriftelijk gedocumenteerd worden.
Deskundige werkgever	De werkgever kan de taken opnemen in bedrijven tot 5 wkn of bedrijven met beperkte risico's.	De werkgever kan de taken opnemen in bedrijven tot 10 wkn indien hij over de nodige kwalificaties beschikt. Dit is ook het geval bij bedrijven tot 25 wkn met 1 vestiging. In werkgever moet in bedrijven <30 wkn waar hij/zij niet de taken van Interne preventieadviseur opneemt, de taken	De werkgever kan de taken opnemen in bedrijven tot 10 wkn.	Een werkgever die een bijkomende opleiding inzake GWV heeft gevolgd mag zelf preventietaken uitvoeren.	De werkgever kan de taken opnemen in kleinere bedrijven.

		laten waarnemen door een werknemers-vertegenwoordiger. Voor bedrijven tussen 31-50 wkn moet een formele interne arboadviseur aangesteld worden die moet gekozen worden tussen en door de werknemers-afgevaardigden.			
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Preventiemedewerker					
Aanstelling	De werkgever duidt personen aan om deel uit te maken van de preventiedienst.	De werkgever stelt een of meerdere personen aan om specifieke taken in het preventiebeleid uit te voeren.	De werkgever stelt een personeelslid en een leidinggevende aan in de interne dienst.	De werkgever stelt een preventiedeskundige aan en verwittigt de inspectie 10 dagen na de aanstelling.	De werkgever stelt personen aan om specifieke taken in het preventiebeleid uit te voeren.
Taken	De preventiedienst ondersteunt de werkgever bij de identificatie en de evaluatie van risico's, het definiëren van preventieve maatregelen in het plan van aanpak en het verstrekken van informatie aan werknemers	De personen werken mee aan de RI&E en het opstellen en opvolgen van het plan van aanpak; zij adviseren de werkgever over preventieve en beschermende maatregelen.	De interne preventiedienst werkt mee aan de RI&E, het opstellen van het actieplan en het adviseren over de preventiemaatregelen, toezicht op opleiding en instructies voor wkn, deelname aan ongevalsonderzoek, bijna-ongevallen en werkgerelateerde aandoeningen, optreden als contactpersoon tussen de wkn en het comité, het comité informeren over	De deskundige ondersteunt de werkgever bij de RI&E, bij het opstellen van de maatregelen en de uitvoering op het terrein. Hij/zij werkt nauw samen met de werknemers (vertegenwoordigers), het comité en de gezondheidsdeskundigen.	De aangeduide personen adviseren de werkgever met betrekking tot de selectie van andere werknemers met preventietaken en de organisatie van de eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie, de inzet van bedrijfsgeneeskundige diensten, RI&E en preventiemaatregelen, persoonlijke beschermingsmiddelen, rapporten over arbeidsongevallen.

			problemen inzake GVW. De dienst werkt mee aan de organisatie en planning van veilige en gezonde werkomstandigheden.		In een onderneming > 10 wkn documenteert de werkgever de taken en verantwoordelijkheden.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Opleiding	De disciplines in de preventiedienst zijn niet bepaald. Meestal zijn dit ingenieurs en arbeidshygiënisten of bedrijfsartsen. Alle functies die een verantwoordelijkheid inhouden inzake veiligheid en gezondheid moeten aanvullende cursussen gevolgd hebben.	De opleiding is afhankelijk van de risicograad en het aantal wkn. De basisopleiding in preventie bedraagt 30 of 50u. De middelbare opleiding 300u en de hoogste opleiding 600u + masterdiploma.	Het personeelslid en de leidinggevende in de interne dienst moeten een driedaagse opleiding volgen.	De aangeduide persoon kan een ingenieur zijn of een andere deskundige met de nodige opleiding. De werkgever ziet erop toe dat hij een specifieke opleiding volgt.	De deskundigen worden opgeleid aan universiteiten en hogescholen.
Onafhankelijkheid en bescherming	De interne deskundigen vallen onder de rechtstreekse bevoegdheid van de werkgever.	De interne deskundigen vallen onder de rechtstreekse bevoegdheid van de werkgever.	De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.	De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.	De werkgever ziet erop toe dat de deskundigen in alle onafhankelijkheid kunnen werken.

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Externe deskundigheid					
Wanneer van toepassing	<p>De werkgever kan naar eigen vermogen een beroep doen op externe dienstverlening.</p> <p>Externe preventiediensten worden georganiseerd door private organisaties en worden niet gecertificeerd.</p>	<p>De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn.</p> <p>In geval de werkgever de rol van interne preventiedeskundige opneemt moet het gezondheidstoezicht extern ingekocht worden.</p> <p>Externe diensten zijn erkend door het Ministerie van arbeid en sociale zaken enerzijds en het Ministerie van Volksgezondheid (gezondheidstoezicht).</p> <p>De Mutuas of verzekeringsinstellingen mogen optreden als externe dienst.</p> <p>Servicios de prevención mancomunado worden aangeboden door verenigingen van bedrijven die in dezelfde branche, regio, locatie actief zijn.</p>	<p>De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn of op gerechtelijke bevel of advies van de inspectie.</p> <p>De inspectie publiceert een lijst van erkende adviesbureaus.</p>	<p>De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties ontbreken.</p>	<p>De werkgever doet een beroep op externe expertise indien de interne competenties niet aanwezig zijn, of om tegemoet te komen aan de specifieke vereisten van de inspectie.</p> <p>Werkgevers kunnen gemeenschappelijke externe diensten oprichten of gebruik maken van de bedrijfsgezondheidsdiensten voor medisch toezicht en re-integratie.</p> <p>Er is geen verplichte certificatie of accreditatie van de externe diensten, certificatie kan op vrijwillige basis.</p>

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Taakverdeling	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. In de praktijk doet de werkgever voor de organisatie van het gezondheidstoezicht beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. In de praktijk doet de werkgever voor de organisatie van het gezondheidstoezicht beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. De werkgever doet voor de organisatie van het gezondheidstoezicht beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten.	De werkgever beslist zelf welke taken intern georganiseerd worden en welke extern worden uitbesteed. De werkgever doet vooral voor de organisatie van het gezondheidstoezicht en re-integratie beroep op bedrijfsgezondheidsdiensten.
Multidisciplinariteit	Externe diensten zijn meestal multidisciplinair miv de disciplines arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, arbeidshygiëne en ergonomie	Externe diensten zijn multidisciplinair miv de disciplines arbeidsgeneeskunde, veiligheid, arbeidshygiëne en de ergonomie/toegepaste psychologie	Externe diensten zijn multidisciplinair samengesteld.	Vereiste disciplines in de bedrijfsgezondheidsdiensten: bedrijfsarts, bedrijfsverpleegkundige, arbeidshygiënist, ergonoom en arbeidspsycholoog.	Er is geen verplichting tot multidisciplinaire samenstelling van een externe dienst. Toch bestaan zij meestal uit onderstaande disciplines: bedrijfsverpleegkundigen, fysiotherapeuten, ergonomen, veiligheidsingenieurs en arbeidspsychologen
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Naleving					
De praktijk	Tussen 80% en 90% van de Italiaanse bedrijven zou over een interne preventiedeskundige	70% van de Spaanse bedrijven delegeert GVW taken aan externe diensten. 15%, meestal	Deense bedrijven doen slechts beperkt een beroep op de externe diensten, voor de RI&E is dit 8,7%.	65% van de Estse ondernemingen zou de werknemers gezondheidstoezicht	De meeste middelgrote tot grote bedrijven hebben interne preventiediensten opgericht, terwijl het MKB

	beschikken.	grotere vestigingen heeft eigen preventiepersoneel in dienst.	70% van de Deense ondernemingen zou in regel zijn met de richtlijnen met betrekking tot het oprichten van interne arbodiensten en de samenwerking met externe deskundigen.	aanbieden, 20% van de bedrijven beschikt niet over een interne deskundige.	een beroep doet op vaak sectoraal georganiseerde externe arbodiensten. In 2011 was 65% van de werknemers gedekt door arbodiensten. De dekking was het laagst in de bedrijven met minder dan 50 wkn. De mate van aansluiting bij eenheden die de diensten aanbieden, varieert in verschillende bedrijfstakken en ook de inhoud varieert.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Toezicht	De inspectie voorziet een strafrechtelijke boete van 2.740€ tot 7.014,40€ indien de werkgever geen deskundige aanduidt. Indien de wkg geen deskundige voor medisch toezicht aanduidt bedraagt de boete 1.644€ tot 6.576€.	De inspectie schrijft boetes uit bij kleine overtredingen van 40€ tot 2.045€. Bij grote overtredingen bedraagt dit 2.046€ tot 40.985€.	De inspectie kan een aanmaning schrijven indien de voorschriften niet worden nageleefd	De inspectie treedt voornamelijk op als advies- en informatieverlener en schrijft een aanmaning tot naleving uit.	De inspectie kan een werkgever verplichten om een beroep te doen op bepaalde diensten van een externe dienst, bij voorbeeld bij een RI&E met betrekking tot psychosociale risico's.
Wetgeving	Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - D.LGS 81/2008	Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995	Bekendtgørelser nr. 559	TTOS	Work Environment Act Work Environment Ordinance Work Insurance Legislation AFS 2001:1

Nederland

	Nederland
Deskundige ondersteuning	
Interne deskundigheid	Elke onderneming moet ten minste één deskundige werknemer in dienst hebben.
Deskundige werkgever	Een werkgever tot 25 werknemers kan zelf de preventietaken waarnemen. Hij moet beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting.
	Nederland
Preventiemedewerker	
Aanstelling	Met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
Taken	<ul style="list-style-type: none"> • Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren • Het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid • Het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.
Opleiding	De deskundigheid van de preventiemedewerker moet aansluiten op de risico's in het bedrijf. In de RI&E moet worden de maatregelen aangegeven van het bedrijf heeft genomen met betrekking tot onder meer de deskundigheid en de beschikbare tijd voor de preventiemedewerker
Onafhankelijkheid en bescherming	De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid om de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen.
Externe deskundigheid	
Wanneer van toepassing	Indien interne deskundigheid niet voldoende is moet expertise van gecertificeerde arbodiensten ingekocht worden
Taakverdeling	Afhankelijk van de beschikbare expertise in het bedrijf worden taken ingekocht bij de externe dienst.
Multidisciplinariteit	4 kerndeskundigheden: arbeidshygiënist, hogere veiligheidsdeskundigen en arbeids- en organisatiedeskundigen

Naleving	Nederland
De praktijk	In 2016 heeft 47% van alle bedrijven een preventiemedewerker aangesteld (Arbobalans)
Toezicht	Overtredingen op de bepalingen kunnen tot een bestuurlijke boete leiden. Het boetenormbedrag bedraagt 1.500€ tot 3.000€.
Wetgeving	Arbeidsomstandighedenwet

17.3 Vergelijkende tabel melding arbeidsongevallen: 10 EU landen en Nederland

België, Duitsland, Frankrijk, UK, Oostenrijk

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Melding					
Definitie arbeidsongeval	<p>Een arbeidsongeval is een plotselinge gebeurtenis die een lichamelijk letsel teweegbrengt en waarvan de oorzaak of één van de oorzaken buiten het organisme van de getroffene ligt. Bovendien moet het ongeval de werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het ambt overkomen.</p> <p>Ongevallen tijdens woon-werkverkeer zijn eveneens opgenomen.</p> <p>Een <u>ernstig</u> ongeval is een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en waarbij kan vermoed worden dat het</p>	<p>Een arbeidsongeval is een ongeval tijdens de uitvoering van het werk of op de weg van en naar het werk.</p> <p>Een ernstig ongeval heeft betrekking op een ongeval:</p> <ul style="list-style-type: none"> - met dodelijke afloop, - waarbij blijvend lichamelijk letsel waarschijnlijk is, - met betrokkenheid van meerdere personen, - met een grote externe impact. 	<p>Een ongeval is een plotse en onverwachte gebeurtenis tijdens de uitvoering van het werk en op de werkplaats, die een letsel of schade (fysiek of psychisch) veroorzaakt.</p> <p>Een weg-werk ongeval komt in aanmerking als arbeidsongeval.</p> <p>Een <u>ernstig</u> ongeval is een ongeval met de dood of een ernstig letsel van de werknemer tot gevolg.</p>	<p>Een arbeidsongeval is een ongewild, identificeerbaar incident dat lichamelijk letsel veroorzaakt. Er moet een externe oorzakelijke factor zijn en het moet tijdens en door de uitvoering van het werk gebeuren.</p> <p>Ongevallen overkomen aan derden (contractors, bezoekers) zijn eveneens opgenomen indien zij de dood of hospitalisatie tot gevolg hebben.</p>	<p>Een arbeidsongeval is een ongeval die plaatsgebonden, tijdgebonden en oorzakelijk in verband staat met de tewerkstelling van de verzekerde.</p> <p>Een weg-werk ongeval komt in aanmerking als arbeidsongeval.</p>

	te wijten is aan een ernstige <u>inbreuk</u> op de reglementaire verplichtingen.				
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Aangifte	<p>De werkgever geeft elk ongeval aan bij de AO verzekeraar waarbij deze is aangesloten.</p> <p>Elk <u>dodelijk en zeer ernstig</u> ongeval wordt onmiddellijk bij de inspectie gemeld.</p>	<p>De werkgever meldt elk ongeval en weg-werk ongeval waarbij een werknemer <u>gedood</u> wordt of een letsel oploopt met meer dan <u>drie dagen</u> werkongeschiktheid, aan de bevoegde Berufsgenossenschaft en de arbeidsinspectie.</p> <p>Een dodelijk ongeval, ongeval met meerdere gekwetsten, of een ongeval met ernstige schadelijke gevolgen voor de gezondheid, worden <u>onmiddellijk</u> gemeld.</p>	<p>De werkgever meldt het ongeval per aangetekend schrijven bij de ziekteverzekering (Caisse primaire d'assurance maladie CPAM). Deze stuurt een kopie door naar de inspectie.</p> <p>De werkgever is niet verplicht het ongeval te melden aan de arbeidsinspectie noch aan de politie. Dit is evenwel aan te bevelen afhankelijk van de ernst van het ongeval. De inspectie of de politie worden gewoonlijk door de hulpdiensten en de ziekteverzekering verwittigd.</p>	<p>De werkgever meldt dodelijke ongevallen, ernstige gespecificeerde ongevallen en bepaalde gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen onverwijld aan de bevoegde inspectie.</p> <p>Een formeel ongevalsrapport kan ten laatste 10 dagen na het ongeval/incident volgen.</p> <p>Een ongeval met een werkverlet van meer dan 7 dagen moet binnen 15 dagen gerapporteerd worden aan de arbeidsinspectie.</p> <p>De werkgever brengt de verzekeraar op de hoogte.</p>	<p>De werkgever meldt elk songeval waarbij een werknemer gedood wordt of meer dan drie dagen volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is uiterlijk binnen vijf dagen bij de ongevallenverzekering.</p> <p>De werkgever brengt onmiddellijk de arbeidsinspectie op de hoogte van dodelijke en ernstige ongevallen, tenzij een melding is ingediend bij de politie.</p>
Aangifteformulier	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.fedris.be	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.dguv.de	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.ameli.fr	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.hse.gov.uk	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.auva.at

	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Registratie					
Ongevalsregister	Elke dienst PBW moet voor elk ongeval met 4 dagen werkverlet een ongevallensteekkaart opmaken (dit kan vervangen worden door een ongevalsaangifte-formulier)	De werkgever houdt een register bij van ongevallen met meer dan <u>drie dagen</u> werkongeschiktheid.	De werkgever houdt een register van alle ongevallen bij.	De werkgever houdt een register bij van alle gebeurtenissen die gerapporteerd worden onder RIDDOR en van elk ander werkgerelateerd ongeval met >3 dagen werkverlet.	De werkgever houdt een register bij van alle dodelijke ongevallen en van alle ongevallen met werkverlet >3 dagen.
Onderzoek door werkgever	De dienst preventie en bescherming (PBW) van de werkgever onderzoekt elk ongeval met ten minste vier dagen ongeschiktheid. Bij elk ernstig ongeval stelt de dienst PBW een <u>omstandig verslag</u> op.	De <u>werkgever</u> en de interne GVW deskundige onderzoeken de AO met > 3 dagen werkverlet, hij/zij voert een risicobeoordeling uit en neemt maatregelen.	Er is geen wettelijke vereiste voor de werkgever om een onderzoek in te stellen maar indien een comité aanwezig is moeten de <u>comitéleden</u> een onderzoek instellen bij een ernstig ongeval en bij herhaalde incidenten die op een ernstig risico wijzen.	Er is geen specifieke wettelijke verplichting die onderzoek van ongevallen vereist door de werkgever. De safety representative moet een onderzoek instellen. <i>De Management of Health and Safety at Work Regulations 1999</i> eisen alsnog dat een bepaald niveau van onderzoek door de werkgever wordt uitgevoerd opdat hij maatregelen kan treffen na het ongeval.	De werkgever moet <u>op verzoek</u> van de inspectie ongevalsrapporten over bepaalde ongevallen opstellen en indienen bij de inspectie. Dit zijn de dodelijke ongevallen en deze met een ernstig fysiek letsel.
Onderzoek door inspectie	De inspectie onderzoekt de dodelijke en zeer ernstige ongevallen. Zij publiceert lessen uit	De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen met meerdere gekwetsten, of een	De inspectie onderzoekt de ernstige ongevallen en de herhaalde incidenten die op een	De inspectie onderzoekt de dodelijke ongevallen, de ernstige gespecificeerde	De inspectie beslist of een gemeld ongeval een diepgaand onderzoek vereist. In eerste instantie worden

	ongevallen.	ongeval met ernstige schadelijke gevolgen voor de gezondheid.	ernstig risico wijzen.	ongevallen en de gevaarlijke incidenten met mogelijk zware gevolgen.	dodelijke ongevallen en AO met een ernstig lichamelijk letsel onderzocht.
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Hulpmiddelen	Diverse opleidingen omtrent AO onderzoek door alle marktspelers	VDSI en BAUA publiceren richtsnoeren voor het ongevalsonderzoek			
	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk
Sancties bij overtreding wetgeving inzake arbeidsongevallen					
Sancties	Administratieve geldboeten bij overtredingen op de welzijnsreglementering bedragen 400€ tot 4.000€	Op meldingsverzuim kan een administratieve boete van 2.500€ staan.	De boete voor het meldingsverzuim bedraagt tot 3.750€.	Een schending van RIDDOR is een strafbaar feit dat kan worden bestraft met een geldboete en/of tot zes maanden gevangenis.	Op meldingsverzuim kan een administratieve boete van 166€ tto 8.324€ staan. Bij recidive is dit 333€ tot 16.659€.
Wetgeving	Arbeidsongevallenwet dd. 10 april 1971	Arbeitsschutzgesetz	Code du Travail Koninklijk Besluit van 8 augustus 1986.	RIDDOR <i>Management of Health and Safety at Work Regulations 1999</i>	ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Italië, Spanje, Denemarken, Estland, Zweden

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Melding					
Definitie arbeidsongeval	<p>Een arbeidsongeval is een ongeval tijdens de uitvoering van het werk, als gevolg van een gewelddadige gebeurtenis met als gevolg tijdelijke arbeidsongeschiktheid vanaf 3 dagen werkverlet, dood of blijvende arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Ook een weg-werkongeval kan onder bepaalde omstandigheden als AO erkend worden.</p>	<p>Een arbeidsongeval is een ongeval met een letsel (fysiek of mentaal) dat de werknemer oploopt tijdens of als gevolg van de arbeid (directe oorzaak), door een plotse gebeurtenis.</p> <p>Ook ongevallen op weg van en naar het werk worden als arbeidsongevallen beschouwd.</p> <p>Een ernstig of zeer ernstig ongeval is een ongeval resulterend in de dood, een blijvende ongeschiktheid of een tijdelijke ongeschiktheid, gelinkt aan een aantal voorwaarden met betrekking tot de gebeurtenis, de betrokken voorwerpen en de aard van het letsel.</p>	<p>Een arbeidsongeval is een ongeval bij de uitvoering van het werk als gevolg van een plotse gebeurtenis of blootstelling. Er dient een oorzakelijk verband te zijn tussen de blootstelling en het optreden van het letsel.</p> <p>In een aantal gevallen kan psychische schade ook als een arbeidsongeval beschouwd worden.</p> <p>Weg-werkongevallen worden niet beschouwd als arbeidsongeval.</p>	<p>Een arbeidsongeval is gedefinieerd als schade aan de gezondheid of overlijden van een werknemer die voorkomt tijdens de uitoefening van een door een werkgever opgedragen taak of bij werkzaamheden die met de toestemming van de werkgever worden verricht.</p>	<p>Een arbeidsongeval is een fysiek letsel als gevolg van een plotse gebeurtenis.</p> <p>In een aantal gevallen kan psychische schade ook als een arbeidsongeval beschouwd worden.</p> <p>Een ernstig ongeval is een ongeval resulterend in de dood, blijvende ongeschiktheid of een ernstig letsel.</p>

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Aangifte	<p>De werkgever meldt elk ongeval met > 3 dagen werkverlet aan INAIL binnen 2 werkdagen. De werkgever meldt een dodelijk ongeval onmiddellijk aan INAIL.</p> <p>De werkgever verwittigt eveneens de bevoegde inspectie aan de hand van het ongevalsverslag en de politie.</p>	<p>De werkgever meldt een ongeval met >1 dag werkverlet aan de verzekeraar en de arbeidsinspectie. Dit gebeurt binnen de 5 dagen na het ongeval.</p> <p>Hij/zij meldt dodelijke ongevallen en (zeer) ernstige ongevallen binnen 24u.</p>	<p>De werkgever meldt elk ongeval vanaf >1 dag werkverlet elektronisch via de EASY - database. De gegevens bereiken dan automatisch de arbeidsinspectie als het vergoedingsfonds.</p> <p>De werkgever meldt een ongeval binnen 9 dagen, bij een dodelijk ongeval is dit onmiddellijk.</p>	<p>De werkgever meldt een ernstig of dodelijk ongeval onmiddellijk aan de arbeidsinspectie.</p> <p>In geval van overlijden meldt de werkgever het ongeval aan de politie.</p>	<p>De werkgever meldt elk dodelijk en ernstig ongeval onverwijld aan de bevoegde arbeidsinspectie.</p> <p>Hij/zij meldt ook onverwijld ongevalsletsels die meerdere werknemers overkomen alsook incidenten die een ernstig gevaar betekenen.</p> <p>De werkgever meldt ook ongevallen en ziekten aan de Social Insurance Agency.</p>
Aangifteformulier	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.inail.it	Aangifte gebeurt elektronisch via een Delt@plateform	Aangifte gebeurt elektronisch via de online registratie tool EASY	Aangifte gebeurt via de site van de arbeidsinspectie.	Aangifte gebeurt via het Swedish Information System for Occupational Accidents and Work-related Diseases (ISA).
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Registratie					
Ongevalsregister	De elektronische ongevalsangifte volstaat om te voldoen aan de wettelijke bepaling.	De werkgever houdt een lijst van ongevallen en ziekten bij vanaf <u>1 dag</u> werkverlet.	De werkgever houdt een lijst van ongevallen en ziekten bij vanaf <u>1 dag</u> werkverlet.	De werkgever houdt een register van ongevallen > 3 dagen werkverlet bij.	De werkgever houdt een geschreven lijst van ongevallen bij.

Onderzoek door werkgever	Er is geen wettelijke vereiste voor de werkgever om een intern onderzoek uit te voeren.	De werkgever / preventieadviseur is verplicht om een gedetailleerd intern onderzoek uit te voeren en om een verslag van de bevindingen op te maken, onafhankelijk van de ernst van het ongeval. De werkgever stuurt het verslag door naar de lokale arbeidsinspectie	De werkgever heeft geen verplichting om een ongeval te onderzoeken. Toch kan de verplichting volgen uit de regelgeving die de werkgever ertoe verbindt om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen.	Een werkgever/ arbodeskundige is verplicht om alle ongevallen op het werk te onderzoeken. Hij/zij stuurt het rapport naar de inspectie binnen 10 dagen na het ongeval.	De werkgever/ de preventiemedewerker is verplicht om elk (ernstig) ongeval te onderzoeken.
	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Onderzoek door inspectie	De inspectie onderzoekt de dodelijke en ernstige ongevallen.	De arbeidsinspectie onderzoekt de aangegeven ongevallen om oorzaken en preventieve maatregelen voor te stellen.	De inspectie onderzoekt dodelijke en ernstige ongevallen.	De arbeidsinspectie onderzoekt alle ongevallen met de dood tot gevolg. De noodzaak om andere ongevallen te onderzoeken wordt vastgesteld door de inspectie op basis van het onderzoeksrapport van de werkgever.	De arbeidsinspectie onderzoekt alle dodelijke ongevallen en maakt diepte- analyses van een selectie van dodelijke ongevallen en ongevallen met blijvende ongeschiktheid of ernstige letsels met de bedoeling de onderliggende oorzaken in kaart te brengen en maatregelen ter voorkoming te bepalen.
Hulpmiddelen			De arbeidsinspectie stelt een tool "Learning from accidents" ter beschikking van de bedrijven om de ongevallen te analyseren.		

	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Sancties bij overtreding wetgeving inzake arbeidsongevallen					
Sancties	De boetes voor het niet-naleven van de aangifte, of bij laattijdigheid, onvolledigheid en onjuistheid bedragen 1.290€ tot 7.745€.	De boete voor het niet-naleven van de meldingsplicht bedraagt 6.000€.			Een inbreuk op de meldingsplicht betekent een boete.
Wetgeving	Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - D.LGS 81/2008	Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995	Bekendtgørelser nr. 559	TTOS	Work Environment Act Work Environment Ordinance Work Insurance Legislation AFS 2001:1

Nederland

	Nederland
Melding	
Definitie arbeidsongeval	Een arbeidsongeval is een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad (Arbowet, Art 1, lid i). Ongevallen tijdens woon-werkverkeer zijn uitgesloten.
Aangifte	Artikel 9 lid 1 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever ernstige ongevallen die leiden tot (tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname) direct meldt aan de Inspectie SZW en hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk aan deze rapporteert. Een dodelijk ongeval wordt onmiddellijk telefonisch gemeld.
Aangifteformulier	Het aangifteformulier is online beschikbaar op www.inspectieszw.nl
Registratie	
Ongevalsregister	De werkgever houdt een lijst bij van gemelde ongevallen en van ongevallen > 3 dagen werkverlet
Onderzoek door werkgever	De werkgever en de werknemers werken mee aan het onderzoek van de Inspectie SZW met alle gewenste informatie. Er is geen verplichting voor werkgevers om zelf een onderzoek in te stellen, hoewel de werkgever in de praktijk zou moeten nagaan wat er is gebeurd, aangezien hij aansprakelijk kan worden gesteld voor schade.
Onderzoek door inspectie	De Inspectie SZW stelt een ongevallenonderzoek in wanneer er sprake is van een vermoeden van een meldingsplichtig ongeval; of het vermoeden dat het ongeval het gevolg is van een overtreding van de wettelijke voorschriften.
Hulpmiddelen	

	Nederland
Sancties bij overtreding wetgeving	
Sancties	De boete voor het niet melden van een arbeidsongeval bedraagt tot 50.00€
Wetgeving	Arbowet

17.4 Vergelijkende tabel resultaten ESENER enquête: 10 EU landen en Nederland

	Nederland	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
RI&E (%)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Alle ondernemingen	73,2	66,5	66,2	56,1	91,9	56,4	94,6	89,7	92	69,4	80,4
5-9 wkn	62,7	51,3	54,3	44,8	87,9	44,9	92,2	87,4	87,2	52,5	74,5
>=250 wkn	98,1	97,8	95,6	92,6	99,9	89,6	99,3	98,6	99,6	98,6	96,7
Interne medewerker	57,3	42,3	56,7	74,3	74,8	54,1	18,2	12,1	83,2	64,7	74,8
Externe medewerker	26,5	34,4	30,8	17,2	9,4	26,9	62,4	78	8,7	27	4,4
Gedocumenteerd	92,1	91,9	93,2	92,9	96	93,6	98,5	97,7	96,1	96,6	91,6
Nuttig instrument	84,8	91,8	85,9	92,4	95,6	86,4	93,5	92,7	78,2	78,2	91,7

	Nederland	België	Duitsland	Frankrijk	UK	Oostenrijk	Italië	Spanje	Denemarken	Estland	Zweden
Preventiemedewerker (%)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Veiligheidskundige totaal	50,2	64,3	58,1	25,5	50,1	49,3	67,6	79	36,1	29,5	45,1
VK <10 wkn	40	54,7	51,5	54,4	77,3	43,9	66,8	77,3	27,6	26,4	34,7
VK >=250 wkn	85	86,3	70,9	44,7	74,9	65,1	63,4	82,8	67,7	44,7	80,4
Bedrijfsarts totaal	77,3	83,9	54,2	95,1	29,7	58,6	89,1	80,1	7,2	66,4	71,9
BA <10 wkn	63,6	71,3	39,8	95,3	78	45,9	83,6	78	4,1	48,6	60,3
BA >=250 wkn	99,3	97,7	98,6	99,3	89,4	98,5	100	93,6	22,1	100	96,4

17.5 De vertaling van de artikelen 6,7 en 9 in diverse Lidstaten: als oneigenlijk beoordeelde interpretaties

17.5.1 De vertaling van art. 6 in diverse Lidstaten: als oneigenlijk beoordeelde interpretaties

De overbrenging van de verplichtingen tot het uitvoeren van een RI&E in de verschillende nationale rechtstelsels werd problematisch gevonden in twee gevallen, namelijk Italië en Duitsland.

- Het Italiaanse dossier betreft de mate waarin werkgevers verplicht zijn de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te evalueren. De Italiaanse interpretatie gaf een conformiteitsprobleem bij de omzetting: volgens de Italiaanse wetgeving hoefden de werkgevers slechts specifieke risico's te evalueren, nl. deze verbonden aan de keuze van de arbeidsmiddelen, het gebruik van chemische stoffen en preparaten, en de inrichting van de arbeidsplaats. Deze tekortkoming werd als zodanig benoemd door het Hof van Justitie in zijn arrest van 15 november 2001¹⁰³. In punt 12 verklaart het Hof namelijk het volgende: "Om te beginnen moet worden vastgesteld, dat zowel uit het doel van de richtlijn - die volgens de vijftiende overweging ervan op alle risico's van toepassing is - als uit de formulering van artikel 6, lid 3, sub a, ervan blijkt, dat de werkgever verplicht is de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te evalueren." Punt 13 van dit arrest vulde aan: "Hieraan zij toegevoegd, dat de beroepsrisico's die door de werkgever moeten worden geëvalueerd, niet eens en voor altijd worden vastgesteld, maar voortdurend evolueren, met name als gevolg van de steeds betere arbeidsomstandigheden en het wetenschappelijk onderzoek op het gebied van beroepsrisico's."
- Het Duitse dossier betreft de verplichting om de risico-evaluatie in alle ondernemingen te documenteren (artikel 9 van de Kaderrichtlijn). Hier oordeelde het Hof van Justitie in zijn arrest van 7 februari 2002¹⁰⁴ als volgt: "Vooraf zij opgemerkt dat de werkgever krachtens artikel 9, lid 1, sub a, van de richtlijn moet beschikken over documenten die een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk bevatten, documenten waartoe de werknemers of de werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers volgens artikel 10, lid 3, sub a, van de richtlijn toegang moeten hebben" en: "Hierbij zij vastgesteld dat een bepaling die de bevoegde Bondsminister voor bepaalde soorten van bedrijven, in het bijzonder rekening houdend met het aantal werknemers in dienst, de bevoegdheid verleent de bedrijfsartsen en de deskundigen in arbeidsveiligheid vrij te stellen van de verplichting om rapporten over de beoordeling van de arbeidsomstandigheden op te stellen, duidelijk in strijd is met de artikelen 9, lid 1, sub a, en 10, lid 3, sub a, van de richtlijn, aangezien de bedrijven met tien of minder werknemers in dienst aldus zouden zijn vrijgesteld van de

¹⁰³ Zaak C-49/00, Commissie tegen Italië.

¹⁰⁴ Commissie tegen Duitsland, zaak C-5/00.

verplichting om te beschikken over een evaluatie van de risico's in de vorm van documenten”.

Voor wat de verplichting tot een algemene risicoanalyse betreft, besluit het rapport Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's dd. 5 februari 2004 dan ook: “Kort gezegd behoeven de volgende punten verbetering als het gaat om de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen in verband met de risico-evaluatie:

- Bij gebruik van oppervlakkige, schematische procedures wordt de aandacht gericht op overduidelijke risico's. Langetermijneffecten (bijv. mentale factoren) en niet eenvoudig waarneembare risico's worden veronachtzaamd, zoals risico's die veroorzaakt worden door chemische stoffen.
- Er wordt nauwelijks gekeken naar psychosociale risicofactoren en factoren die verband houden met de werkorganisatie.
- De risico's worden niet binnen een totaalpakket geanalyseerd en geëvalueerd. Daarom worden er afzonderlijke maatregelen getroffen, maar er bestaat geen integrale aanpak voor de analyse van de omstandigheden op de arbeidsplaats.
- Risico-evaluatie wordt vaak beschouwd als een eenmalige verplichting zodat er geen sprake is van continuïteit.
- De werkgevers gaan onvoldoende na of de maatregelen doeltreffend zijn.”

17.5.2 De vertaling van art. 7 in diverse Lidstaten: als oneigenlijk beoordeelde interpretaties

De Kaderrichtlijn opteert voor de inbreng van deskundigheid bij de uitbouw van het preventiebeleid. Hiertoe verplicht artikel 7 Kaderrichtlijn 89/391 de werkgever om één of meer werknemers aan te duiden die zich met de activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's in het bedrijf en/of de inrichting zullen bezighouden. De aangewezen werknemers mogen hierbij geen nadeel ondervinden van hun activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's.

Om deze werknemers toe te laten hun opdracht optimaal te kunnen vervullen, worden diverse waarborgen voorzien. Vooreerst moeten de aangewezen werknemers over voldoende tijd beschikken. In tweede instantie dienen zij over de nodige capaciteiten en middelen te beschikken. En tot slot moeten zij ook voldoende in aantal zijn. Het zijn de Lidstaten die kunnen bepalen welk aantal voldoende is. Ze zijn hiertoe echter niet verplicht. Dit in tegenstelling tot de nodige capaciteiten en bekwaamheden, die wel verplicht door de Lidstaten dienen te worden bepaald.

In het arrest van 15 november 2001 heeft het Hof van Justitie¹⁰⁵ beklemtoond dat het wel degelijk de Lidstaten zijn die deze capaciteiten en bekwaamheden moeten bepalen. Zo werd de door de Italiaanse regering gekozen oplossing om aan de werkgever de verantwoordelijkheid over te laten om te bepalen welke bekwaamheden

¹⁰⁵ HvJ C-49/00, *Commissie t. Italiaanse Republiek*, 2001, punten 35 tot 37.

en bevoegdheden nodig zijn om preventieactiviteiten uit te oefenen, niet conform met de richtlijn geacht (Van Regenmortel, 2013).

Art. 7 van de Kaderrichtlijn is geen conflictvrije materie gebleken. De verordening kan nochtans in duidelijke bewoordingen omschreven worden. De werkgever moet ervoor zorgen dat er werknemers zijn die zich bezighouden met preventiemaatregelen binnen het bedrijf. Als er onvoldoende interne kennis is, en dit is normaliter zeker in kleinere ondernemingen het geval, dan moet de werkgever een beroep doen op externe deskundigen.

Het probleem is dat de kwaliteit van de personen (en van de diensten waarin deze functioneren) nogal verschilt van land tot land: het is een feit dat elke Lidstaat art. 7 van de Kaderrichtlijn op een andere manier heeft opgenomen in zijn eigen reglementering, met als gevolg erg uiteenlopende concepten op het vlak van de interne en externe preventie. Wat in elk geval duidelijk is, is dat de diensten waarin de externe preventiedeskundigen werken een multidisciplinair karakter moeten hebben, en dat de kernoptie van de Kaderrichtlijn op het vlak van de structuur van de welzijnszorg in ondernemingen duidelijk luidt: bedrijfsinterne deskundigheid moet de voorrang krijgen boven externe ondersteuning. Beide dossiers worden hieronder kort besproken.

De vertaling van artikel 7 in de nationale regelgeving werd problematisch gevonden in Nederland en Frankrijk

- In Nederland wordt het beroep op interne en/of externe arbodienst geregeld door art. 14, 1° van de Arbeidsomstandighedenwet: “De werkgever laat zich ten aanzien van zijn verplichtingen (...) bijstaan door een of meer deskundige werknemers, al dan niet georganiseerd in een dienst, dan wel door een of meer werknemers en andere deskundige personen of diensten.” De verplichting om een bedrijfsinterne preventiedienst met een ruim aantal bevoegdheden op te richten bestond op het moment van omzetting van de Kaderrichtlijn niet in Nederland; in de plaats daarvan kwamen de (in het verleden) verplichte relaties met arbodiensten.
- De Europese Commissie publiceerde eind 2002 een kennisgeving terzake: “De Commissie verzoekt het Hof krachtens artikel 226 EG vast te stellen dat het Koninkrijk der Nederlanden de verplichtingen niet is nagekomen die op hem rusten krachtens artikel 7, lid 3 van de richtlijn 89/391/EEG. Krachtens deze bepaling moet het bedrijf een beroep doen op externe diensten indien het onvoldoende bekwaam is om de activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's te organiseren”. De Nederlandse wetgever bleek de werkgever een te vrije keuze te laten om voor die taken een of meer werknemers aan te wijzen, dan wel om deze dienst uit te besteden. De Commissie stelt dat de werkgever verplicht moet worden een of meerdere werknemers aan te wijzen voor beschermings- en preventieactiviteiten; de werkgever mag alleen extern personeel inschakelen indien de mogelijkheden binnen het bedrijf onvoldoende zijn.
- De centrale probleemstelling bij deze (en nog) andere inbreukprocedures gold dus de vraag: laat art. 7 de werkgever de keuze tussen een interne of een externe organisatie van zijn preventieactiviteiten of legt zij een rangorde op

- waarbij het aanwijzen van één of meerdere werknemers die zich met de preventie bezighouden als een primaire verplichting moet worden beschouwd; een beroep doen op deskundigheid van buitenaf is subsidiair.
- Ingevolge deze uitspraak werd de Arbeidsomstandighedenwet in 2006 gedeeltelijk herzien. Men opteerde voor een “maatwerkregeling¹⁰⁶” die ondernemingen evenals activiteitssectoren toelaat alternatieve structuren te ontwerpen mits dit wordt voorgelegd aan het bedrijfsintern of sectoraal sociaal overleg. Indien uit een algemene risicoanalyse blijkt dat werkgevers of economische sectoren over voldoende eigen deskundigheid beschikken, hoeven zij geen externe arbodienst onder de arm nemen. Een beroep op de externe arbodiensten blijft mogelijk voor specifieke opdrachten in functie van de behoeften en prioriteiten.
 - Frankrijk werd door het Europese Hof in Straatsburg op 4 maart 1997 ingebreke gesteld omdat het art. 7 van de Kaderrichtlijn wederrechtelijk had ingevuld. Weliswaar werden de *service de santé au travail* beschouwd als valabele externe arbodiensten qua concept, doch het land werd verweten dat het preventie louter medisch bleef zien en geen ruimte liet voor andere disciplines. Letterlijk staat er (eigen vertaling): “dat de bedrijfsarts maar een deel van de functies vervult die worden toebedeeld door art. 7 van de richtlijn, dat erin bestaat (...) dat gelijk welke aantasting van de gezondheid van de werknemers moet vermeden worden. Dientengevolge ontbreken de taken op het vlak van de veiligheid, een luik dat inherent is aan de beschermings- en preventieactiviteiten (...)”.
- Vanaf 1997 heeft het land dan openingen gezocht om de aanpak te verbreden naar de andere domeinen van GVW, maar heeft daarbij de basistructuur van de toenmalige interbedrijfsgezondheidsdiensten intact gelaten. Eind 2000 verklaarden de sociale partners zich via een interprofessioneel akkoord bereid om deze diensten het karakter van een “waarachtige pluridisciplinariteit” toe te kennen, hetgeen later vertaald werd in een wet van 17 januari 2002.

17.5.3 De vertaling van art. 9 in diverse Lidstaten: als oneigenlijk beoordeelde interpretaties

Er is ons geen geval bekend van een door de Europese Commissie als onzorgvuldig beoordeelde omzetting van artikel 9. Wel is er een Duits dossier waarin enkele toepassingsmodaliteiten van het lokale regime op de korrel werden genomen. Dit

¹⁰⁶ In Nederland heeft men de piste gevolgd waarin men de werkgevers de keuze zou laten tussen een “maatwerkregeling” en een “vangnetregeling”. De eerstgenoemde formule geeft de werkgevers de ruimte om de zorg om GVW geheel intern te organiseren, mits ze aan zekere voorwaarden voldoen. Werkgevers mogen alleen van de maatwerkregeling gebruik maken als voor hun branche afspraken zijn gemaakt over de inrichting van de arbozorg, of wanneer zij met hun ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afspreken de arbozorg intern te organiseren. Ontbreken deze laatste organen, of is er geen CAO die op het vlak van de welzijnszorg de nodige richtlijnen opgeeft, dan zouden de betrokken ondernemingen moeten aangesloten blijven bij een arbodienst.

wrijvingspunt betrof een louter administratieve discussie die ook van toepassing is op de andere in dit rapport behandelde artikelen van de Kaderrichtlijn.

Een aantal Lidstaten waarin het vergoedingsstelsel deel uitmaakt van het globale sociale-zekerheidssysteem, hebben geen specifieke clause over de registratie van het aantal arbeidsongevallen ingebracht in hun wettelijk kader. Vermoed kan worden dat, aangezien in dergelijke landen arbeidsongevallen moeten worden aangegeven aan een overheidsinstantie (of een daarmee verbonden privé-verzekeringsmaatschappij die de uitbetaling van de uitkeringen waarneemt), de karakteristieken van de gebeurde arbeidsongevallen per definitie bekend zijn bij de overheid.

18. Bibliografie

- ADBTOPConsult (2016): “Weken met effect: onderzoek naar de capaciteit van de Inspectie SZW”, uit. Algemene Bestuursdienst, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag
- ANACT: « La revue des conditions de travail », nr.2, mars 2017
- COWI (2015): “Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health Directives in EU Member States”,
[http://www.ibec.ie/IBEC/DFB.nsf/vPages/Occupational_Health_and_Safety-European_New_s-'evaluation-of-the-practical-implementation-of-the-eu-occupational-safety-and-health-\(osh\)-directives-in-eu-member-states'-june-2015,-dg-employment,-social-affairs-and-inclusion-19-08-2015/\\$file/OSH_DIR_Executive_summary_1.0.pdf](http://www.ibec.ie/IBEC/DFB.nsf/vPages/Occupational_Health_and_Safety-European_New_s-'evaluation-of-the-practical-implementation-of-the-eu-occupational-safety-and-health-(osh)-directives-in-eu-member-states'-june-2015,-dg-employment,-social-affairs-and-inclusion-19-08-2015/$file/OSH_DIR_Executive_summary_1.0.pdf), alsmede de verschillende *country summaries*.
- Dillen J. (2016): “Zin of onzin van de risicobeoordeling bij de welzijnswetgeving?” INNI, Heule
- ESENER (2014): “European survey of enterprises on new and emerging risks 2014”,
<https://osha.europa.eu/nl/surveys-and-statistics-osh/esener>
- European Agency for Safety and Health at Work (2016): “Contexts and arrangements for occupational safety and health in the micro and small enterprises in the EU” - SESAME project, Luxemburg, 2016
- European Commission (2011): “Minimizing regulatory burden for SMEs; Adapting EU regulation to the needs of micro-enterprises”, Report from the Commission to the Council and the European Parliament, COM(2011) 803 final, Brussel
- European Commission (2017): “Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives (REFIT evaluation), SWD(2017) 10 final, meer bepaald het hoofdstuk Europe Economics, Final Report: “Study on the consequences of the documentation of the risk assessment by very small enterprises engaged in low-risk activities”
- Eurogip (2018), Exemples d’incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe, https://www.eurogip.fr/images/publications/2018/EUROGIP-Incitations_Prev_Europe-2018.pdf
- Godderis, L., Fabiani P., Van Peteghem, J. et al. (2005): “Detailed calculation of occupational health service costs through activity-based costing: the cost of risk assessment projects”, *Occup. Med.*, 55 (2), 2005, pp. 131-132
- Heselmans M., Van Peteghem J. (2007): “Meer Welzijn op het Werk”, uitg. Garant (Antwerpen, Apeldoorn)
- Hoffman, M et al. (2015): “Risk assessment for mental stress at work - A comparison within Europe”, *Occup. Social & Env. Medicine*, mei-uitgave
- Ius Laboris (2016), Managing a serious work accident, Employers’ liabilities and post-accident steps, <http://globalhrlaw.com/content/filestore/Public%20Files/Managing-work-accident.pdf>
- Johnson, A (2005): “European welfare states and supranational governance of social policy”, *St. Anthony’s Series*, Oxford
- Lachmann, H., Larose, Ch., Penicaud M. (2010): “Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail”, rapport fait à la demande

du Premier ministre, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000081.pdf>

- Lecocq, Ch., Dupuis B., Forest, H. (2018) : « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », rapport fait à la demande du Premier ministre, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/184000578.pdf>
- Nationale Bank van België (2006): “Bijlage bij de circulaire over interne audit en interne controle”, volgnr. PPB-2006-8-1-CPA
- TNO (2011): “Legal analysis for amendment of the Occupational Health and Safety Act in Estonia”, Final Report
- Van Peteghem, J. (2007): “Veiligheid op de bedrijfsvloer: ook voor MKB’s een hot item”, in “Werk en Wereld in de Weegschaal”, eindredactie P. Develtere e.a., uitg. LannoCampus, pp. 86-97
- Van Gyes G., Vandekerckhove S., Van Peteghem J., De Spiegelaere S. (2016): “Conditions and criteria for social dialogue in Europe - the workers' perspective. From scientific evidence to practice-oriented guidance”, European Centre for Workers' Questions, 200 pagina's, Shaker Verlag, Aachen 2015, ISBN 987-3-8443549-0
- Van Peteghem, J., Hermans V. & Lamberts M. (2013): “Onderzoek naar interventietypologieën inzake de preventie van musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risico's”, onderzoeksrapport geschreven in opdracht van FOD WASO
- Van Peteghem J. (2017): “Het managen van het welzijn op het werk”, aflevering 42 in het compendium Handboek Welzijn op het Werk bij Lokale Overheden, uitg. Politeia
- Van Regenmortel, A. (2013): Een doorlichting van de Kaderrichtlijn 89/391 op basis van de rechtspraak van het Hof van Justitie : kan België hieruit lessen trekken?”, Tijdschrift voor sociaal recht, 4, pp. 795-861
- Venema, P.M. (2013): “EU-Arboreggeving: onderzoek naar de implementatie en evaluatie” - Bijdrage tot het EU Arboacquis, G&VW/VW/2012/4561. Opdrachtgever Ministerie SZW, Directie Gezond en Veilig Werken
- Vogel, L. (2003): “Special report on preventive services”, TUTB Newsletter, nr. 21, pp. 19-30
- Walters D. (2002): “Working safely in small enterprises in Europe”, uitg. ETUC (European Trade Union Confederation)”, Brussel

Performance in balance