

Veiligheid in de bouwsector

Een vergelijkende studie tussen België, Nederland en Tsjechië

Leen KAERS

promotor :
Prof.dr.ir Frans LEMEIRE

Woord Vooraf

Deze eindverhandeling vormt het sluitstuk van mijn opleiding tot de graad van Licentiaat in de Toegepaste Economische Wetenschappen met major Beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt in Diepenbeek. In dit eindwerk wordt de "Veiligheid in de bouwsector" behandeld, met een vergelijkende studie tussen België, Nederland en Tsjechië.

Ik heb dit natuurlijk niet alleen tot een goed einde kunnen brengen. Heel wat mensen hebben mij gesteund bij het maken van dit eindwerk. In de eerste plaats bedank ik mijn promotor, Prof. Dr. Ir. F. Lemeire, die instond voor de begeleiding van deze eindverhandeling en die steeds bereid was hulp en advies te verlenen.

Ik bedank ook De heer Ir. P. De Munck, van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die de aanleiding gaf tot deze eindverhandeling, voor de begeleiding en de raadgeving die een belangrijke invloed hadden op het eindresultaat.

Verder richt ik een woord van dank aan de mensen die me hebben geholpen bij het verkrijgen van de informatie, in het bijzonder aan Sybille Smaers en Mvr. Maria Lossmannova voor het aanbrenge van de nodige contacten en het vertaalwerk.

Tenslotte bedank ik iedereen die mij tijdens de voorbije jaren gesteund heeft en al wie ervoor gezorgd heeft dat het een onvergetelijke tijd was. In het bijzonder bedank ik mijn ouders en de rest van mijn familie voor al hun steun gedurende de jaren en deze die nog zullen komen.

Samenvatting

Deze eindverhandeling tracht een beeld te vormen over de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor de werknemers in de bouwsector. Een veilige werkomgeving is noodzakelijk voor elke werknemer. De cijfers tonen aan dat dit nog beter kan, zowel in België, als in de Europese Unie. Daarom brengt deze thesis de situatie in België in kaart door België te vergelijken met andere landen. Deze andere landen zijn Nederland en Tsjechië. Nederland omdat het een vergelijkbaar land is en al even lang een EU-lidstaat is. Tsjechië omdat dit één van de nieuwe EU-lidstaten is en dus ook nog maar sinds kort aan dezelfde regelgeving moet voldoen. De vergelijking gebeurt door de nationale wetgevingen te analyseren en deze aan de praktijk te toetsen. Dit laatste is onderzocht door middel van interviews en vragenlijsten.

De studie kwam er naar aanleiding van een vraag van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), die de meerwaarde van de Veiligheidscoördinator in België wil leren kennen. Van de Veiligheidscoördinator is er sprake sinds de Europese richtlijn "Tijdelijke en mobiele werkplaatsen" van 24 juni 1992. De richtlijn bepaalt enkel het doel, hoe de individuele lidstaten dit doel bereiken moeten ze zelf invullen.

In België heeft men deze richtlijn opgenomen in de nationale wetgeving door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het "welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk". Deze richtlijn werd in 2001 verder verduidelijkt door het Koninklijk Besluit van 25 januari 2001 betreffende de "tijdelijke en mobiele werkplaatsen". Dit Koninklijk Besluit verplicht de coördinatie van de veiligheid op bouwwerven, dit is noodzakelijk wanneer er twee of meerdere aannemers aan het werk zijn op één zelfde bouwterrein. Het is de taak van de veiligheidscoördinator deze samenwerking te organiseren, hij heeft dus een overkoepelende functie.

In Nederland werd deze richtlijn in de nationale wetgeving omgezet door "afdeling van de arbeidsomstandighedenwet" van 15 januari 1997. De omzetting gebeurde op dezelfde

manier als bij de Belgische wetgeving. In Nederland en België moet er een coördinator aangesteld worden voor de ontwerpfase en de uitvoeringsfase, de aanstelling gebeurt door de opdrachtgever.

In Tsjechië werd de “Labour Code No. 65/1965” aangepast aan de Europese normen na de toetreding tot de EU. In deze wetgeving is er enkel sprake, dat er tussen verschillende werkgevers op 1 bouwterrein coördinatie moet zijn. Hoe deze coördinatie juist dient te verlopen wordt door de Tsjechische wetgeving niet verder bepaald.

België kent op nationale vlak een uitgebreide structuur om de veiligheid van de werknemers te verzekeren. Vanaf 50 werknemers is er de verplichting tot het hebben van een “comité voor preventie en bescherming op het werk” en een “ondernemingsraad”. Het comité heeft een adviserende taak en de ondernemingsraad heeft raadgevende, beslissende en controlerende taken.

Verder zijn er nog de preventieadviseurs. Deze kunnen zowel intern als extern zijn. Interne preventieadviseurs zitten in de “interne dienst voor preventie en bescherming op het werk”. Voor de toepassing van deze dienst zijn de bedrijven opgedeeld in categorieën: categorie A tot en met D. Voor de kleinste klasse, categorie D waar de ondernemingen minder dan 20 werknemers tellen, mag de werkgever de taken van de preventieadviseur overnemen. De werkgevers kunnen eveneens beroep doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze diensten tellen minstens 5 preventieadviseurs dit wil zeggen minstens 1 per welzijnsbeleid.

In Nederland is er ook een ondernemingsraad, dit is hier echter geen verplichting. Als er geen ondernemingsraad is nemen de personeelsafgevaardigden de taken van de raad over en indien er geen personeelsafgevaardigden zijn is dit de taak van de belanghebbende werknemers.

Hier bestaat er ook een “interne en externe arbodienst” die vergelijkbaar is met de “interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk” in België. Deze dienst heeft in Nederland een adviserende, bijstandleverende en controlerende taak. Deze diensten zijn sinds vorig jaar in Nederland niet meer verplicht. De verplichting tot bijstand van

deskundigen, in België de preventieadviseurs blijft, maar deze bijstand moet niet meer gebeuren via een arbodienst.

In Tsjechië blijkt dat er in de helft van de bedrijven een “comité voor veiligheid en bescherming” aanwezig is. Hier is het hebben van een comité geen verplichting. De werkgever is verantwoordelijk voor al de veiligheidsmaatregelen en is niet verplicht zich hiervoor te laten bijstaan of zich te laten adviseren. Er is wel de verplichting voor het verstrekken van informatie en veiligheidstraining voor de werknemers, ook moeten de werknemers de nodige beschermende kledij hebben.

Om af te sluiten staat er in deze thesis een overzicht van de verschillen tussen deze drie landen en de conclusies hierover. Voor verder onderzoek in de toekomst kan het nog interessant zijn de extra kostprijs die voortvloeit uit de richtlijn “tijdelijke en mobiele werkplaatsen” te bepalen.

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF

SAMENVATTING

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1: INLEIDING	- 1 -
1.1 AANLEIDING TOT HET ONDERWERP	- 1 -
1.2 PROBLEEM STELLING	- 2 -
1.3 AANPAK.....	- 3 -
HOOFDSTUK 2: EUROPESE RICHTLIJNEN	- 5 -
2.1 INLEIDING	- 5 -
2.2 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN DE BELGISCHE WETGEVING	- 6 -
2.2.1 De veiligheidscoördinator.....	- 7 -
2.2.2 SOORTEN COÖRDINATOREN	- 8 -
2.3 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN DE NEDERLANDSE WETGEVING.....	- 8 -
2.4 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN DE TSJECHISCHE WETGEVING	- 11 -
HOOFDSTUK 3: BELGISCH SYSTEEM.....	- 12 -
3.1 INLEIDING	- 12 -
3.2 COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	- 14 -
3.2.1 SAMENSTELLING van het comité	- 15 -
3.2.2 ROL VAN HET COMITE.....	- 16 -
3.2.3 DE WERKING VAN HET COMITE	- 19 -
3.3 DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	- 21 -
3.3.1 OPDRACHTEN VAN DE INTERNE DIENST VOOR PBW	- 22 -
3.3.2 DE WERKING en de structuur VAN DE IDPB.....	- 26 -
3.4 DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	- 28 -
3.4.1 werking van de edpb	- 29 -
3.5 DE PREVENTIEADVISEUR.....	- 30 -
3.6 DE ONDERNEMINGSRAAD.....	- 33 -
3.6.1 de werking van de ondernemingsraad.....	- 34 -
3.6.2 de bevoegdheden en opdrachten van de ondernemingsraad	- 35 -
3.7 DYNAMISCHE RISICOBEBEERSYSTEEM (DRBS)	- 37 -

HOOFDSTUK 4: TSJECHIË	- 39 -
4.1 INLEIDING	- 39 -
4.1.1 geschiedenis	- 39 -
4.1.2 demografisch en geografisch	- 41 -
4.1.3 evolutie van de veiligheid en gezondheid op het werk	- 41 -
4.1.4 de bouwsector	- 43 -
4.2 LABOUR CODE No. 65/1965 COLL.	- 45 -
4.2.1 veiligheid en gezondheid op de werkplaats	- 45 -
4.2.2 verplichtingen van de werkgever	- 50 -
4.2.3 verplichtingen en rechten van de werknemers.....	- 52 -
4.3 INSPECTIE	- 53 -
4.4 VEILIGHEIDSPROBLEMEN	- 58 -
HOOFDSTUK 5: NEDERLAND	- 62 -
5.1 INLEIDING	- 62 -
5.1.1 Geschiedenis.....	- 62 -
5.2 VEILIGHEIDSCHECKLIST AANNEMERS (VCA).....	- 66 -
5.2.1 werking.....	- 67 -
5.3 DE ARBEIDSONSTANDIGHEDENWET 1998	- 68 -
5.3.1 het arbeidsomstandighedenbeleid.....	- 69 -
5.3.2 de ondernemingsraad	- 72 -
5.3.3 de arbodienst.....	- 73 -
5.3.3.1 DE EXTERNE ARBODIENST	- 75 -
5.3.3.2 DE INTERNE ARBODIENST	- 76 -
5.3.4 bedrijfshulpverlening.....	- 77 -
5.4 DE ARBEIDSINSPECTIE.....	- 77 -
HOOFDSTUK 6: VERGELIJKING	- 80 -
6.1 OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN	- 80 -
6.1.1 de veiligheidscoördinatie	- 82 -
6.1.2 het comité.....	- 83 -
6.1.3 de verschillende diensten.....	- 83 -
6.1.4 de ondernemingsraad	- 85 -
6.1.5 risico's beheersen	- 85 -
CONCLUSIES	- 87 -
LIJST VAN BEGRIPPEN	- 89 -
LIJST VAN AFKORTINGEN	- 91 -
REFERENTIES	- 92 -
BIJLAGEN	- 101 -
BIJLAGE 1: ARBEIDSONGEVALLEN IN DE BOUWSECTOR IN STATISTIEKEN.....	- 102 -

BIJLAGE 2: HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	- 105 -
Bijlage 2.1: Artikel 3	- 105 -
Bijlage 2.2: Artikel 5	- 107 -
BIJLAGE 3: KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	- 110 -
Bijlage 3.1: Artikel 15	- 110 -
Bijlage 3.2: Artikel 26	- 111 -
BIJLAGE 4: DE WET VAN 20 SEPTEMBER 1948 HOUDENDE DE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN....	- 113 -
Bijlage 4.1: artikel 15.....	- 113 -
BIJLAGE 5: KONINKLIJK BESLUIT VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE DE OPDRACHTEN EN DE WERKING VAN DE COMITÉS VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.	- 116 -
BIJLAGE 6: DE TSJECHISCHE BOUWSECTOR IN CIJFERS.....	- 118 -
BIJLAGE 7: ARTIKEL 14 VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET.....	- 119 -
BIJLAGE 8: RESULTATEN VAN DE ARBEIDSINSPECTIE IN NEDERLAND VOOR HET JAAR 2000	- 120 -
Bijlage 8.1: Het aantal overtredingen tegen de arbowet	- 120 -
Bijlage 8.2: Toegepaste sancties door de arbeidsinspectie voor het jaar 2000	- 121 -
Bijlage 8.3: Aantal gegeven waarschuwingen voor knelpunten door de arbeidsinspectie in 2000.....	- 121 -
BIJLAGE 9: BEGELEIDENDE BRIEF EN VRAGENLIJSTEN.....	- 122 -
Bijlage 9.1: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Karel Horák van Skanska DS.....	- 123 -
Bijlage 9.2: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Pavel Kuba van Komfort, a.s.	- 135 -
Bijlage 9.3: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Z. Sebesta van Pozemstav Brno a.s.	- 140 -
Bijlage 9.4: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Josef Müller van First Star Reality a.s.	- 145 -
BIJLAGE 10: ARTIKEL 25 (1) VAN DE WET VAN 28 JANUARI 1971, HOUDENDE NIEUWE REGELEN OMTRENT DE MEDEZEGGENSCHAP VAN DE WERKNEMERS N D ONDERNEMING DOOR MIDDEL VAN ONDERNEMINGSRADEN ...	- 150 -
BIJLAGE 11: AANVRAAG TOT INTERVIEW'S EN SAMENVATTING INTERVIEW'S.....	- 151 -
Bijlage 11.1 : Interview met Renée Mariën op zaterdag 22 april 2006	- 152 -
Bijlage 11.2: Interview met Sofie Van Buel op vrijdag 5 mei 2006.....	- 154 -
Bijlage 11.3: Interview met Ludo Wouters op vrijdag 12 mei 2006	- 155 -

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 AANLEIDING TOT HET ONDERWERP

Veiligheid is in elke sector een belangrijk aspect en verdient veel aandacht. De bouwsector is hierop geen uitzondering. Integendeel, het is een sector waar jaarlijks veel werkongevallen gebeuren. In 2004 vonden maar liefst 25 dodelijke werkongevallen in de bouwsector in België plaats (*Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf, OSHA*). Volgens cijfers van het federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid (*FOD WASO*) werkte er in het jaar 2000, 4,59% van het totaal aantal werknemers in de bouwsector. Het totaal aantal arbeidsongevallen in deze sector bedroeg maar liefst 10,48%. 28,21% van deze ongevallen kende een dodelijke afloop en 24,07% ervan leed tot blijvende arbeidsongeschiktheid. Een grafische voorstelling is te vinden in bijlage 1.

Veiligheid in de bouwsector en in elke andere sector is heel belangrijk, ook voor mij persoonlijk, waar ik ook ben - in het verkeer, op het werk of wanneer ik mijn hobby uitoefen. Ik rijd paard en in deze sport is het van levensbelang dat de strenge veiligheidsmaatregelen die er bestaan in acht genomen worden. Mijn vader, kwaliteitscontroleur, heeft er altijd streng op toegekeken dat ik dit ook deed. Ik hoorde ook vaak hoe het er bij hem op het werk aan toe gaat en dat de veiligheidsregels daar altijd toegepast worden.

Het onderzoek naar de veiligheid in de bouwsector en de meerwaarde van de veiligheidscoördinator wordt een vergelijkende studie tussen drie landen namelijk België, Nederland en Tsjechië. Nederland werd gekozen omdat het net zoals België behoort tot de oude EU lidstaten en Tsjechië werd gekozen omdat het één van de nieuwe lidstaten is. Deze studie spreekt me ook heel erg aan omdat ik graag in het buitenland vertoef en ik een voorliefde heb voor andere culturen. Mijn Erasmus ervaring heeft dit gevoel alleen nog maar versterkt. Anderzijds wil ik ook graag nagaan waar werken in het algemeen het beste en

aangenaamst is, tegen welke kost dit dan gebeurt en of veiligheidswetten een ongunstig effect op de concurrentiepositie van een bedrijf kunnen hebben.

Door een gebrek aan veiligheid gebeuren er arbeidsongevallen die veel leed veroorzaken. Het zorgt voor veel pijn en verdriet bij het slachtoffer en diens familie maar daarnaast is er nog het economische aspect. Bij elk arbeidsongeval zijn er vele kosten, zowel interne als externe. Een externe kost is bijvoorbeeld de mogelijke invaliditeit die het slachtoffer nog jaren meedraagt en verplaatsingskosten van en naar de dokter die niet betaald worden. Het verlies van arbeidskrachten voor de bouwonderneming kan gezien worden als een interne kost. De interne private kosten kunnen zowel direct als indirect zijn, indirect zijn bijvoorbeeld medecollega's die minder vlot gaan werken, waardoor de kwaliteit van het werk verminderd. Dit alles weegt zwaar op de economie en de gemeenschap, het menselijk leed is niet te onderschatten. Werknemers vormen het menselijk kapitaal, hiervoor dient men evenveel zorg te dragen als voor de financiële en technische middelen. Daarom wil ik het belang van veiligheidscoördinatoren onderzoeken.

De eindverhandeling zal gebeuren in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

1.2 PROBLEEM STELLING

Het uiteindelijke doel van deze thesis is de verschillen in zake de bouwveiligheid in verschillende lidstaten van de Europese Unie te onderzoeken met als doel de toestand in België en eventueel ook elders te optimaliseren. Op dit moment bestaat er een richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen die is opgelegd door de Europese Unie. Alle lidstaten moeten deze richtlijn toepassen, maar de veiligheidsstructuur van elke lidstaat is verschillend. Vandaar dat het de bedoeling is de volledige veiligheidsstructuur van een aantal lidstaten te vergelijken en dan de meerwaarde van deze veiligheidscoördinator te bestuderen.

We kunnen de probleemstelling als volgt beschrijven:

“Studie van de relevantie van de veiligheidscoördinator voor de bouwsector en de veiligheidsstructuren binnen deze sector in België aan de hand van een vergelijking met de toestand in de bouwsector in andere lidstaten van de Europese Unie, namelijk in Nederland en Tsjechië “

Deze probleemstelling is nogal uitgebreid en in de loop van het eindwerk zullen we het probleem meer moeten afbakenen. Onderstaande deelvragen kunnen ons hierbij helpen.

Deelvragen:

Deze deelvragen ga ik onderzoeken voor België, Nederland en Tsjechië.

- Wat houdt de Europese richtlijn 92/57/EEG in?
- Wat zijn de verwezenlijkingen omtrent deze richtlijn in België, Nederland en Tsjechië?
- Hoe situeert de veiligheidscoördinator zich in de andere veiligheidsmaatregelen en op het hoeveelste niveau komt deze?
- Wat is de kostprijs van de veiligheidsstructuur op de bedrijven?
- Heeft de aanstelling van een veiligheidscoördinator een invloed op de concurrentiepositie van bedrijven?
- Welke resultaten levert de veiligheidscoördinator op?
- Hoe is de interne veiligheidsstructuur in de verschillende landen?

1.3 AANPAK

Het onderwerp wordt eerst theoretisch onderbouwd aan de hand van een literatuurstudie en een vergelijkende studie tussen drie Europese landen, nl. België, Nederland en Tsjechië. Daarna volgt een toetsing aan de praktijk.

Voor de vergelijkende studie ga ik vooral gebruik maken van lokale wetteksten, boeken, artikels en voorgaande studies. Ook worden online catalogi van een aantal bibliotheken

geraadpleegd. Verder wordt er gebruik gemaakt van interviews en bevraging via een vragenlijst van praktijkdeskundige.

Voor de toetsing aan de praktijk wordt er contact opgenomen met een aantal bedrijven die activiteiten hebben in verschillende Europese landen en dus geconfronteerd worden met verschillende veiligheidsstructuren. Ook wil ik, indien mogelijk, met de arbeidsinspectie meegaan, zodat ik zelf kan vaststellen hoe de verschillende wetten in de praktijk worden omgezet.

Hoofdstuk 2: Europese richtlijnen

2.1 INLEIDING

De Europese Unie schrijft richtlijnen uit waaraan de lidstaten moeten voldoen, in deze richtlijnen staan enkel de doelen omschreven. De middelen die de lidstaten gebruiken om deze doelen te bereiken zijn vrij. Zo is er de achtste bijzondere richtlijn 92/57/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992, die voorschriften geeft inzake veiligheid voor tijdelijke en mobiele werkplaatsen. Hierin staat het begrip veiligheidscoördinator omschreven. Deze richtlijn moest ten laatste op 31 december 1993 omgezet worden in de nationale wetgevingen. (*project safety consultancy*)

België heeft dit gedaan met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De wet kon echter nog niet in de praktijk omgezet worden omdat de uitvoeringsbesluiten hiertoe ontbraken. Het eerste uitvoeringsbesluit in verband met tijdelijke en mobiele bouwplaatsen kwam er met het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen, hierdoor kon men de wet in praktijk omzetten. (*project safety consultancy*)

In Tsjechië heeft men deze richtlijn opgenomen in de Labour Code No. 65/1965. Dit gebeurde in 2004 tijdens de toetreding van Tsjechië in de Europese Unie. Dit is niet de enige wetswijziging die de regering toen moest doorvoeren, ook veranderingen inzake de economische concurrentie en het vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal waren nodig. (*Jandová*)

In Nederland werd deze richtlijn opgenomen in afdeling 5 van de arbeidsomstandighedenregeling van 15 januari 1997.

Uit onderstaande tabel blijkt duidelijk dat veiligheid op het werk in de bouwsector binnen de Europese Unie een belangrijk topic is. Met 14,7 fatale ongevallen per 100 000 inwoners

is de bouwsector binnen de EU de koploper. Ook als men het aantal ongevallen met meer dan 3 dagen werkverlet bekijkt scoort de bouwsector het hoogst.

Tabel 1: Ongevallen op het werk in de Europese Unie per type van activiteit (1994) per 100.000 inwoners

	Accidents with more than 3 days' absence	Fatal accidents
Agriculture, hunting, forestry	6 496	14,0
Manufacturing:		
food, beverage, tobacco	7 360	9,2
wood products, furniture	8 852	4,8
non-metallic (glass, ceramics, etc.)	6 518	9,1
metal products	8 650	6,2
Construction	9 014	14,7
Wholesale & retail	2 552	2,8
Hotel & catering	4 121	1,9
Transport & communications	6 139	13,7
Banking, business	1 638	2,2

Bron: International Labour Office (2000)

2.2 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN DE BELGISCHE WETGEVING

De richtlijn nr. 92/57/EEG werd in de Belgische wetgeving geïntegreerd door de wet van 4 augustus 1996 en door het Koninklijk Besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

2.2.1 DE VEILIGHEIDSCOÖRDINATOR

De veiligheidscoördinator heeft als rol advies te geven over preventiemaatregelen. Dit zowel bij nieuwbouw als bij verbouwingen en onderhoud van gebouwen. Er moet een veiligheidscoördinator zijn voor alle werkzaamheden waar twee of meer aannemers samen werken. Het maakt geen verschil of de aannemers nu loontrekkend zijn of zelfstandige, van het moment dat er twee aannemers zijn moet er een veiligheidscoördinator zijn. Een particulier die zelf de werkzaamheden uitvoert wordt niet gezien als een aannemer, daarentegen nutsbedrijven die bijvoorbeeld watertellers of elektriciteitstellers komen aansluiten zijn wel aannemers. (*FOD WASO (2005), FOD WASO 1 en project safety consultancy*)

In de praktijk zijn er volgens *Mariën van Besix (2006)* vaak geen veiligheidscoördinatoren op kleinere werven aanwezig. Op groter werven daarentegen is er bij Besix permanent één aanwezig. Het is wel zo dat er bij Besix op elke werf iemand aanwezig is die de veiligheid coördineert, iemand intern met een extra opleiding, maar dit is niet altijd een officiële veiligheidscoördinator zoals in het KB staat beschreven.

De aanstelling van een veiligheidscoördinator is afhankelijk van de grootte van de bouwwerven. Als de bouwwerven een oppervlakte in beslag nemen die groter of gelijk aan 500 m² is dient de opdrachtgever de coördinator aan te stellen. Indien de bouwwerven kleinschaliger zijn, stelt de architect of de hoofdaannemer de coördinator aan. Deze verplichting kan niet ten laste gelegd worden van iemand anders. (*FOD WASO (2005), FOD WASO 1 en project safety consultancy*)

Bij Besix stelt men de veiligheidscoördinator meestal zelf aan, of laat bij grotere projecten in het bestek vermelden wie hem dan wel moet aanstellen. (*Mariën, 2006*) Op de werven van Hits is de veiligheidscoördinator telkens aangesteld door de opdrachtgever. (*Van Beul, 2006*) Ook *Wouters (2006)* zei dat de veiligheidscoördinator telkens aangesteld wordt door de opdrachtgever.

Mariën (2006), merkt door zijn persoonlijke ervaring dat er na de invoering van deze richtlijn meer aandacht besteedt wordt aan veiligheid. Vroeger werden de regels minder

gerespecteerd, zeker in kleinere firma's waar de werknemers vaak hun eigen veiligheidskledij moesten aanschaffen. Ook *Sofie Van Beul (2006)* van Hits en *Ludo Wouters (2006)* zijn het hiermee eens, er wordt nu meer op details en op de wetgeving gelet.

Men maakt ook een onderscheid tussen een coördinator- ontwerp en een coördinator-verwezenlijking.

(FOD WASO (2005), FOD WASO 1 en project safety consultancy)

2.2.2 SOORTEN COÖRDINATOREN

Er bestaan in België twee soorten veiligheidscoördinatoren, namelijk de veiligheidscoördinator- ontwerp en de veiligheidscoördinator-verwezenlijking. De coördinator-ontwerp coördineert de samenwerking in verband met veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van de werken. Dit wil zeggen dat hij er tijdens de ontwerpfase voor moet zorgen dat de arbeidsomstandigheden goed zijn en deze eveneens verbeteren. Hij moet ervoor zorgen dat de preventieprincipes door de werkgevers en de opdrachtgever nageleefd worden en dat er een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld. Deze coördinator moet aangesteld worden door de opdrachtgever. *(KB van 25 januari 2001 en project safety consultancy)*

De veiligheidscoördinator-verwezenlijking is de coördinator die tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk zorgt voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Het enige verschil met de coördinator-ontwerp is dat hij verantwoordelijke is tijdens de uitvoering en niet tijdens de ontwerpfase. Ook de coördinator-uitvoeringsfase wordt aangesteld door de opdrachtgever. *(KB van 25 januari 2001 en project safety consultancy)*

2.3 OMZETTING VAN DE RICHLIJN IN DE NEDERLANDSE WETGEVING

De richtlijn nr. 92/57/EEG werd in de Nederlandse wetgeving geïntegreerd door 'afdeling 5. Bouwproces' van het arbeidsomstandighedenbesluit van 15 januari 1997.

In Nederland kent men net zoals in België een coördinator voor de ontwerpfase en een coördinator voor de uitvoeringsfase.

De coördinator ontwerpfase moet aangesteld worden wanneer er twee of meer werkgevers arbeid verrichten bij het maken van een bouwwerk (artikel 2.28 arbobesluit). Hij is degene die de taken van artikel 2.30 van het arbobesluit moet uitvoeren. Deze taken gaan over veiligheid en gezondheid tijdens de studie-, ontwerp- en de uitvoeringsfase. (artikel 2.23 arbobesluit) Ook moet deze coördinator artikel 2.29 van het arbobesluit, dat handelt over de algemene uitgangspunten van de veiligheid en gezondheid bij het ontwerpen van een bouwwerk, uitvoeren. Dit artikel zorgt ervoor dat de wettelijke bepalingen, art 3, 5 en 8 van de arbowet besproken in punt 5.3.1, tijdens de studie-, ontwerp- en uitvoeringsfase uitgevoerd worden. Tijdens deze fasen worden er immers keuzes gemaakt in verband met de planning, de bouwkundige, technische en organisatorische aspecten.

Verder blijkt in artikel 2.30 (arbobesluit) dat het de taak is van de coördinator-ontwerp een veiligheids- en gezondheidsplan op te stellen. Ook moet deze een lijst maken waarin alle bouwkundige en technische aspecten die voor het welzijn van de werknemer belangrijk zijn, staan beschreven. Inclusief deze waarmee men op een later tijdstip rekening moet houden. Deze lijst dient in het bezit te zijn van de eigenaar, beheerder of degene die de uitvoeringsbeslissingen van het bouwwerk neemt.

Het is aan de opdrachtgever te zorgen dat de voorschriften nageleefd worden, deze moet de coördinator-ontwerp aanstellen. Hij moet er eveneens voor zorgen dat de coördinator-ontwerp zijn taken kan uitvoeren en dat het veiligheids- en gezondheidsplan aanwezig zijn. (artikel 2.31 arbobesluit)

De coördinator voor de uitvoeringsfase is degene die de taken in artikel 2.34 (arbobesluit) moet uitvoeren. Deze taken gaan over de veiligheid en gezondheid gedurende de werken aan het bouwwerk (artikel 2.23 arbobesluit). Deze coördinator moet net zoals de coördinator ontwerp worden aangesteld wanneer er twee of meer werkgevers aan 1 bouwwerk werken (artikel 2.33 arbobesluit).

De coördinator van de uitvoeringsfase heeft als taak de maatregelen in verband met de technische en organisatorische keuzes, die opgelegd zijn door de coördinator-ontwerp, na te leven. Vervolgens moet de coördinator de samenwerking tussen de verschillende werkgevers organiseren. Onder dit organiseren van de samenwerking wordt verstaan de wijze waarop de uitvoering gedaan wordt en welke voorzieningen hiervoor aanwezig moeten zijn en hoe er toezicht uitgeoefend wordt. Dit toezicht moet eveneens door de coördinator gecoördineerd worden. Daarna moet de coördinator van de uitvoeringsfase zorgen dat al de gegevens in verband met het veiligheids- en gezondheidsplan vermeld worden, zorgen dat geen onbevoegden de werf kunnen betreden en de voorlichting van de werknemers coördineren. Tenslotte moet hij er tijdens de voortgang van de werken voor zorgen dat het veiligheids- en gezondheidsplan hieraan aangepast wordt en aanwijzingen geven wanneer de werknemers de voorgeschreven maatregelen niet goed toepassen. (artikel 2.27 en 2.34 van het arbobesluit)

In tegenstelling tot de coördinator ontwerpfase moet de uitvoerende partij en niet de opdrachtgever, de coördinator voor de uitvoeringsfase aanstellen (artikel 2.37 arbobesluit).

Het reeds vernoemde veiligheids- en gezondheidsplan wordt nader bepaald in artikel 2.27 (arbobesluit). Voor een werf waar twee of meer werkgevers samen werk verrichtten moet een veiligheids- en gezondheidsplan aanwezig zijn. In dit plan moet een beschrijving staan van de tot stand te brengen bouwwerken, een overzicht met iedereen die bij de bouw betrokken is, de namen van de beide coördinatoren en de risico-inventarisatie en – evaluatie. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie wordt opgelegd door de wet in artikel 5 en wordt besproken in punt 5.3.1 van de tekst. Verder moet er in dit plan nog de manier van samenwerken tussen de werkgevers bij de uitvoering van de werken worden opgenomen en de wijze waarop de voorlichting voor de werknemers gebeurt. (artikel 2.27 arbobesluit)

De regelingen betreffende de coördinatie tussen verschillende werkgevers uitgaande van de richtlijn nr. 92/57/EEG komen in België en Nederland nauw overeen.

Dit wordt ook bevestigd in de verschillende interviews waaruit blijkt dat er geen verschillen inzake veiligheidscoördinatie zijn in België en Nederland. (*Mariën, 2006, Van Beul, 2006 en Wouters, 2006*)

2.4 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN DE TSJECHISCHE WETGEVING

Deze uitwerking van de Europese richtlijn nr. 92/57/EEG gebeurde in sectie 132 punt 4 van de Labour Code.

Dit onderdeel van de wet stelt dat wanneer er twee of meer werkgevers bezig zijn met de voltooiing van hetzelfde werk er onderlinge coöperatie moet zijn tussen deze werkgevers. Om de gezonde en veilige werkomstandigheden voor de werknemers te verzekeren, moeten de verschillende werkgevers er individueel zorg voor dragen dat zij hun werk zo uitvoeren en organiseren dat de werknemers van de andere ondernemingen niet in gevaar komen en dat deze ook bij het voortzetten van hun werk beschermd zijn. De verschillende werkgevers moeten samenwerken bij het verzekeren van een goede, veilige en gezonde werkplaats voor al de werknemers die aan het werk zijn. De kosten die hier voor nodig zijn moeten eveneens door de verschillende werkgevers gedragen worden.

In Tsjechië heeft men dus geen aparte zelfstandige coördinator om deze samenwerking te organiseren, in tegenstelling tot Nederland en België. Hier is het de taak en verantwoordelijkheid van de werkgevers om voor de samenwerking tussen de verschillende aannemers te zorgen. Dit principe komt overeen met het algemene principe dat men in België kent in artikel 7 van de welzijnswet, maar dit principe wordt, door artikel 14 van de welziinswet, in België verder uitgebreid voor de tijdelijke en mobiele werkplaatsen, met betrekking tot de veiligheidscoördinatoren.

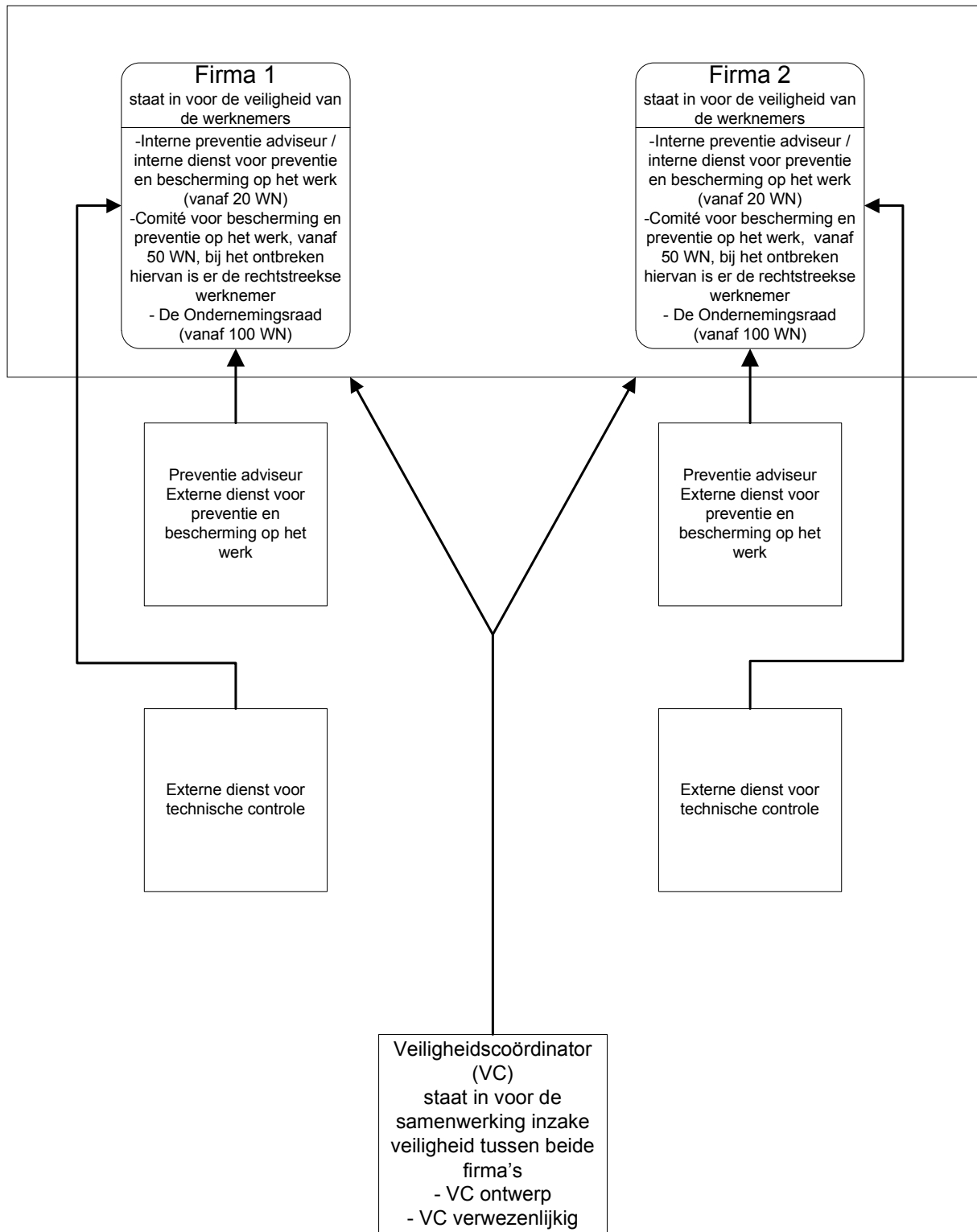
Al de respondenten zeggen dat de samenwerking tussen de verschillende werkgevers op de werf ook gebeurt.

Hoofdstuk 3: Belgisch systeem

3.1 INLEIDING

In België staat de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk centraal wat betreft veiligheid in de bouwsector. Deze wet werd omgezet in uitvoeringsbesluiten, door de koninklijke besluiten van 27 maart 1998 en 3 mei 1999. Deze eerste regelt de werking van de interne dienst en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het koninklijk besluit van 3 mei 1999 is vooral een herhaling van het algemeen reglement voor arbeidsbescherming (ARAB) en regelt de taken en werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk en een aantal nieuwe preventiestructuren.

Figuur 1: De structuur met betrekking tot de veiligheid van de werknemers in België



3.2 COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De bepalingen omtrent het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn terug te vinden in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 en in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk was vroeger het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Deze wijziging was voornamelijk een naamswijziging, inhoudelijk bleef het comité hetzelfde.

Het comité dient aanwezig te zijn in elk bedrijf met minsten 50 werknemers. In bepaalde sectoren moet er reeds een comité zijn vanaf 20 werknemers, dit is het geval in de mijn- en steengroevensector. Indien er geen comité is, wordt de rol van dit orgaan overgenomen door de vakbonden. In bedrijven waar geen vakbonden zijn gebeurt dit door de werknemers zelf door middel van rechtstreekse participatie. (zie afdeling Vbis kb van 3 mei 1999)

Deze werknemers zijn de 'rechtstreekse werknemers'. Deze behandelen de veiligheids- en welzijnsaspecten wanneer er geen comité en vakbondsafgevaardigden aanwezig zijn. De werkgever moet de rechtstreekse werknemers telkens wanneer er vragen zijn in verband met het welzijn van de werknemers raadplegen. (art. 53 wet van 4 augustus 1996 en art. 31 bis KB van 3 mei 1999)

Deze rechtstreekse werknemers zijn in de praktijk heel belangrijk. In de bouwsector, heb ik opgemerkt, omdat er veel kleine ondernemingen zijn en omdat de grotere ondernemingen zich opsplitsen in verschillende entiteiten zodat ze geen comité, ondernemingsraad en interne dienst moeten hebben. Hits is zo een klein bedrijf waar de werknemers hun steentje bij dragen om de taken van het comité over te nemen (*Van Beul, 2006*).

3.2.1 SAMENSTELLING VAN HET COMITÉ

Het comité bestaat uit het ondernemingshoofd of werkgeversafvaardiging en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel.

Het aantal personeelsafgevaardigden moet minstens twee zijn. Is dit op een bepaald moment minder, dan is het functioneren van het comité niet meer geldig en moet dit hernieuwd worden. Deze afvaardiging wordt bij geheime stemming tijdens de sociale verkiezingen gekozen. Deze verkiezingen worden om de vier jaar georganiseerd. De vorige verkiezingen hebben plaats gevonden in de periode van 6 tot en met 19 mei 2004. De periode waarin deze verkiezingen plaatsvinden en de procedure en voorwaarden van kiesrecht zijn vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 15 mei 2003. (*Verboven, 2004*)

Om als personeelsafgevaardigde verkiesbaar te zijn, moet men voldoen aan een aantal voorwaarden (*FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, 2004 B*):

- Ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigde van de jonge werknemers moeten ten minste 16 jaar zijn en mogen niet ouder dan 25 jaar zijn.
- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- Ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten; ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door de verschillende juridische entiteiten van het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes: voor de berekening van deze periode gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als een werknemer;
- De leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.

(art. 59 wet van 4 augustus 1996)

De werkgeversafvaardiging bestaat uit de werkgever en een aantal van zijn afgevaardigden. Deze afgevaardigden worden, in tegenstelling tot de werknemersafgevaardigden, door de

werkgever gekozen onder de personen met leidinggevende functies. Doordat leidinggevende functies kunnen verdwijnen en bij gecreëerd worden kan men sinds mei 2004 de lijst van leidinggevend personeel tussen twee verkiezingen aanpassen. Het aantal werkgeversafgevaardigden mag niet groter zijn dan het aantal werknemersafgevaardigden. Deze werkgeversafgevaardigden hebben een mandaat van vier jaar dat ze enkel verliezen wanneer ze ook hun leidinggevende functie verliezen. Dit kan gebeuren in geval van ontslag, promotie of degradatie. (artikels 56 t.e.m. 64 van de wet van 4 augustus 1996)

Ten slotte zijn er ook nog plaatsvervangende leden. Een plaatsvervangend lid vervangt een gewoon lid wanneer dit verhinderd is of zijn of haar mandaat ten einde is. Plaatsvervangende leden zijn de niet verkozen kandidaten met het meeste aantal stemmen. (artikels 56 t.e.m. 64 van de wet van 4 augustus 1996)

3.2.2 ROL VAN HET COMITE

De bevoegdheden van het comité zijn een toepassing van artikel 65 van de Wet van 4 augustus 1996.

[Art.65: Het comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.] (artikel 65 van de Wet van 4 augustus 1996.)

Meer bepaald is dit het uitbrengen van voorafgaand advies, het geven van een voorafgaand akkoord, het uitwerken van voorstellen, het recht op informatie en het aanduiden van een afvaardiging. Voor de toepassing van dit artikel verwijs ik ook naar het Koninklijk Besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Het comité kan over een aantal zaken voorafgaand advies uitbrengen, namelijk over maatregelen betreffende het beleid van de onderneming, preventiemaatregelen, de diensten

waarop een beroep gedaan wordt en de Interne Dienst voor Veiligheid en Bescherming op het Werk (zie art.3 KB van 3 mei 1999). Maatregelen inzake het beleid zijn heel algemeen, dit zijn bijvoorbeeld de maatregelen die gevolgen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Ook gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers bij de planning en invoering van nieuwe technologieën horen hierbij.

Het comité mag ook nog adviezen geven betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en jaarlijks actieplan. Preventiemaatregelen omhelzen elke maatregel die overwogen wordt om de technieken en de arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om de beroepsvermoeidheid te voorkomen. De specifieke maatregelen voor de inrichting van de arbeidsplaats teneinde, in voorkomend geval, rekening te houden met de tewerkgestelde mindervalide werknemers en tenslotte de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van de arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen.

Het comité kan dus ook adviezen geven over diensten waarop beroep gedaan wordt, meerbepaald de keuze van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en voor technische controles op de werkplaats. Ze brengt eveneens advies uit over de keuze van beschikbare diensten met betrekking tot de arbeidsongevallenwetten. Betreffende de Interne Dienst kan het comité advies geven over de samenstelling ervan, de technische en wetenschappelijke middelen, de lokalen en financiële middelen en het administratief personeel ervan (art.17 KB van 27 maart 1998). Volgens artikel 19 van het KB van 3 mei 1999 moet er door de werkgever ook een gevolg gegeven worden aan deze adviezen als ze gaan over een ernstig risico. Dit gevolg moet gegeven worden binnen een vooropgestelde termijn van het comité of indien deze er niet is, binnen de zes maanden. Als de werkgever de adviezen van het comité niet opgevolgd heeft, moet deze zich hiervoor verantwoorden.

Een tweede taak van het comité is het geven van voorafgaande akkoorden. Dit is bepaald in art. 4 van het KB van 3 mei 1999.

[Art. 4: Het comité geeft zijn voorafgaand akkoord in de gevallen bepaald door de verschillende wetten en uitvoeringsbesluiten ervan.]

Bovenstaande zin wil zeggen dat het comité akkoorden dient te geven in verband met de preventieadviseur, meer bepaald over de minimumduur van zijn prestatie en de aanduiding en vervanging ervan inzake arbeidsveiligheid en arbeidsgeneeskunde van de interne dienst (art. 17 KB 27 maart 1998). De wijze waarop het comité tot een akkoord moet komen is verschillend. Bij de aanduiding van een preventieadviseur voor de interne dienst dienen alle leden van het comité hun voorafgaand akkoord te geven. Als men niet tot een akkoord komt wordt er beroep gedaan op de preventieadviseur van een externe dienst. Bij de beëindiging van de overeenkomst met de preventieadviseur is niet enkel het akkoord van alle leden nodig maar ook een aangetekend schrijven met bijgevoegd het akkoord van al de leden.

De gevallen die bepaald zijn door verschillende wetten en uitvoeringsbesluiten, zijn afwijkingen van reglementeringen. Hierbij denkt men aan afwijkingen van het huishoudelijk reglement en afwijkingen van bijvoorbeeld voorgeschreven temperaturen, verminderingen van sanitaire voorzieningen en de toegang tot sociale voorzieningen zoals refters.

Een volgende taak van het comité is het doen van voorstellen. Deze voorstellen worden op eigen initiatief gegeven, niemand vraagt erom. De opdracht vindt men terug in het uitvoeringsbesluit gegeven door de wet van 3 mei 1999 meer bepaald in artikel 8.

[Art.8: Het comité werkt voorstellen uit om de arbeidsplaats en de omgeving ervan te verfraaien.]

Dit houdt in voorstellen omtrent het beleid betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van hun werk, omtrent het preventieplan en het jaarlijkse actieplan en omtrent de verfraaiing. *(FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, 2004 B)*

Verder heeft het comité recht op informatie, deze informatie moet door de werkgever voorzien worden. Het gaat om documentatie die ter inzage aanwezig moet zijn. Het gaat over informatie over al de wetten, besluiten, overeenkomsten en alle documenten met betrekking op het welzijn van de werknemer. Ook maand- en jaarverslagen moeten ter beschikking gesteld worden van het comité. *(FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, 2004 B)*

3.2.3 DE WERKING VAN HET COMITE

De werking van het comité wordt beschreven in afdeling IV van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités van preventie en bescherming op het werk, de artikels 21 tot 30.

Het comité dient één keer per maand te vergaderen en de werkgever moet er voor zorgen dat dit gebeurt. Ook wanneer 1/3^{de} van de personeelsafvaardiging in het comité vraagt om een vergadering moet er een vergadering komen en tweemaal per jaar moet er een vergadering plaatsvinden over de dingen met betrekking tot het medisch toezicht, dit telkens met een tussenperiode van zes maanden. Volgens *Verboven (2004)* kunnen de vergaderingen ook nog samen geroepen worden door de ambtenaar die met het toezicht belast is, dit is de arbeidsinspecteur. Vergaderingen vinden plaats op de zetel van de technische bedrijfseenheid. (art.21 KB 3 mei 1999). Artikel 25 van dit KB bepaald wie er op deze vergadering aanwezig mag zijn. Dit is niet enkel de voorzitter, de vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers en de preventieadviseur. Aanwezig zijn de volgende personen (art. 25 KB 3 mei 1999):

- De preventieadviseur belast met het medisch toezicht, die deel uitmaakt van de Interne Dienst;
- De preventieadviseur belast met de leiding van de Interne Dienst, wanneer de Dienst uit verschillende afdelingen bestaat telkens wanneer zijn aanwezigheid vereist is. Men kan bijvoorbeeld denken aan de situatie waarbij de preventieadviseur met de leiding van de Dienst geconfronteerd wordt met problemen die zich voordoen in meerdere afdelingen van de Dienst;
- De andere preventieadviseurs van de Interne Dienst, anders dan deze bedoeld in de twee voorgaande en de preventieadviseurs van de Externe Dienst, telkens wanneer er op de agenda een punt staat dat behoort tot hun bijzondere bevoegdheid en bij de bespreking van het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en het medisch jaarverslag. Wanneer bijvoorbeeld het onderwerp "stress op het werk" op de agenda staat, zal de preventieadviseur die deskundig is op het vak van de psychosociale aspecten van de arbeid deelnemen aan de vergadering;
- De afgevaardigden- werklieden bij het toezicht op de graverijen en de groeven, wat de groeven in open lucht en hun aanhorigheden betreft.

Buiten voorgenoemde personen mogen de vertegenwoordigers van de werknemers nog een deskundige ter zake meenemen. (art.26)

Volgens de wet betreffende het welzijn van de werknemers (art. 66) horen deze vergaderingen tot de arbeidstijd van de werknemers en worden ze er dus ook voor betaald. Als deze vergaderingen buiten de normale werktijd vallen, tellen deze uren als gewone arbeidsuren en niet als overuren. De agenda wordt minstens tien dagen voor de vergadering opgesteld en elk topic dat voor die tijd door de werknemersvertegenwoordigers wordt voorgesteld moet op de agenda staan (*Verboven, 2004*).

Vervolgens is er nog het secretariaat. Dit wordt georganiseerd door de Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk. (*Verboven, 2004*). De taken van het secretariaat staan beschreven in artikel 24 KB van 3 mei 1999 zie bijlage 5. Volgens dit artikel verzorgt het secretariaat de correspondentie met gewone en plaatsvervangende leden van het comité en indien vereist met leden van de ondernemingsraad en syndicale afgevaardigde. Het gaat over correspondentie in verband met:

- uitnodigingen voor vergaderingen;
- verdeling van maand- en jaarverslagen;
- afspraken met preventieadviseurs en met de externe diensten
- openbaar maken van agenda, notulen en conclusies van de vergadering, actieplan

Dit alles moet gebeuren met inachtneming van de nodige tijdstippen van het indienen van de stukken.

Het verslag dat opgesteld moet worden heeft nog een aantal voorwaarden. In het verslag moet de datum en het uur van de zitting staan. Daarnaast moeten de aanwezigheden, de agenda, de beslissingen en adviezen van het comité en de gedane suggesties erin staan. Vervolgens worden de gevolgen van de adviezen alsook de uitvoeringsdata van de genomen beslissingen opgenomen. Tenslotte moet er een rechtvaardiging van de eventuele niet uitvoering van de beslissingen en de bemerkingen van de leden van het comité instaan.

Verder moeten de leden van het comité die door hun functie bepaalde informatie verkrijgen deze informatie geheim houden (art. 29 KB 3 mei 1999). Met dit artikel is het niet de bedoeling de communicatie tussen vakbonden, het comité en de werkgever te belemmeren.

3.3 DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

In het kader van de wet van 4 augustus 1996 moet elke werkgever een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben. De bepalingen over deze dienst staan beschreven in hoofdstuk VI van deze wet namelijk in de artikels 33 tem 39. Deze bepalingen zijn omgezet in het uitvoeringsbesluit gegeven door het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Verwijzingen naar artikels die voorkomen in dit deel van de tekst hebben betrekking op dit Koninklijk Besluit. De IDPB is een samenvoeging van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing en de medische dienst.

Voor de toepassing van de regelgeving van deze dienst zijn de bedrijven onderverdeeld in categorieën. Deze indeling gebeurt aan de hand van twee criteria. Voor het eerste criterium dient er rekening te worden gehouden met de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming. Het tweede onderscheid wordt gemaakt op basis van het aantal werknemers. De eerste categorie is groep A, dit zijn de bedrijven waar meer dan 1000 werknemers werken de preventieadviseur van deze ondernemingen moet een diploma van tenminste niveau 2 hebben. Een tweede categorie is groep B, deze groep bevat de bedrijven met een werknemersbestand tussen de 200 en 1000 werknemers. Groep C zijn de bedrijven waar minder dan 200 werknemers werken en tenslotte groep D de bedrijven waar minder dan 20 werknemers werken. Voor deze laatste groep is er geen preventieadviseur en moet de werkgever deze functie opnemen. Voor deze vier groepen bestaan er uitzondering die worden beschreven in art 3 §1, dit is terug te vinden in bijlage 2.1. Voor de categorie D is de werkgever de preventieadviseur. Hij draagt dan op zijn eentje de opdrachten van de interne dienst, maar kan hiervoor beroep doen op de externe dienst. Deze indeling heeft twee doelen. Ten eerste gaat deze indeling aangeven voor welke opdrachten per categorie er een beroep moet gedaan worden op de interne dienst. Ten tweede bepaalt deze indeling

welke opleiding de preventieadviseur moet hebben. De preventieadviseur staat aan het hoofd van de interne dienst, voor ondernemingen uit categorie D is dit dus de werkgever. *(verboven 2004 en FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie)*

3.3.1 OPDRACHTEN VAN DE INTERNE DIENST VOOR PBW

De opdrachten van de interne dienst worden beschreven in de artikels 4 tot en met 12. Artikel 4 geeft aan welke de algemene opdracht is van de interne dienst PBW, terwijl artikel 5 een meer specifieke opsomming geeft van de verschillende opdrachten die in het kader van het dynamisch risicobeheersingsysteem worden toegewezen aan de interne dienst. Artikel 6 bepaalt welke opdrachten steeds dienen uitgeoefend te worden door een preventieadviseur die voldoet aan de voorwaarden om de arbeidsgeneeskunde te beoefenen. Artikel 7 bepaalt welke de taken zijn die moeten uitgevoerd worden om de verschillende opdrachten te realiseren. Artikel 8 verwoordt het beginsel dat de werkgever de verschillende opdrachten en taken, naar keuze kan laten verrichten door ofwel een interne dienst ofwel een externe dienst. Aan dit beginsel wordt een grens gesteld door de artikelen 9, 10 en 12 die bepalen welke opdrachten en taken steeds door de interne dienst moeten worden uitgevoerd. Artikel 11 ten slotte bepaalt de gevallen waarin steeds een beroep gedaan moet worden op een externe dienst. Hieronder gaan we dieper in op de artikels 4 tot en met 7.

De interne dienst helpt de werkgever en werknemers met het uitvoeren van al de wettelijke reglementering in verband met het welzijn van de werknemers. Verder helpt de interne dienst de werkgever met de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het DRBS, besproken in punt 3.7. (art.4,5) Uit artikel 6 blijkt eveneens dat ze de relatie tussen mens en arbeid moeten onderzoeken en zorgen dat de taken en het werk beter is aangepast aan de werknemers.

In artikel 5 staan in detail al de taken die toebehoren tot de interne dienst in het kader van het DRBS. Verder stelt *het Koninklijk Besluit betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (1998)* dat er een aantal taken zijn in ditzelfde kader die steeds door de interne dienst gedaan moeten worden, dit afhankelijk van de groep waartoe de bedrijven behoren. Ondernemingen die behoren tot groep A en B moeten steeds de

opdrachten die beschreven staan in punt 1°, namelijk het identificeren van de gevaren, advies geven omtrent de risico's en voorstellen, uitvoeren formuleren met betrekking tot het jaarlijks en globaal actieplan. Verder moet de interne dienst van deze twee groepen steeds deelnemen aan onderzoek van de arbeidsomstandigheden, psychosociale factoren en analyse van de werkdruk (art.5 4°). Ook moet ze advies verlenen over de hygiëne op het werk, over de instructies tot het gebruik van arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen, instructies bij groot gevaar en bij brand en over de vorming van werknemers (art.5 6°, 7°, 8°). Vervolgens moet de interne dienst van deze 2 categorieën steeds meewerken aan de noodprocedure, de eerste hulp, de dringende verzorging en maatregelen ingeval van ernstig en onmiddellijk gevaar. De interne dienst staat in wisselwerking met het comité, zo moet de interne dienst steeds het secretariaat van het comité verzekeren en het comité van advies verstrekken over toepassingen die het welzijn van de werknemer in gevaar kunnen brengen. Ook moet de dienst steeds op alle vragen in verband met de toepassing van de wet antwoorden.(art.5 9°-15° en *Verboven, 2004*)

De ondernemingen uit de klasse C hebben minder opdrachten die steeds door de interne dienst moeten uitgevoerd worden. Ten eerste moet deze dienst steeds instaan voor de hygiëne op de arbeidsplaats, daarnaast moeten ze alle vragen vanwege de werkgever, kaderpersoneel en de werkgevers in verband met de wet beantwoorden. Tenslotte moeten de interne dienst ook in deze groep steeds het secretariaat van het comité verzekeren. (art. 5 6°, 12°, 15°) Zie bijlage 2.2 voor een gedetailleerde weergaven van de opdrachten van de interne dienst voor PBW.

Verder staan in artikel 7 een aantal opdrachten die door de preventieadviseur van de interne dienst moeten gewaarborgd worden. *Het Koninklijk Besluit betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (1998)* maakt ook hier een onderscheid tussen taken die verplicht moeten worden uitgevoerd door de verschillende interne dienst afhankelijk van de categorie van onderneming. Hier gaat het over opdrachten ivm de permanente risicoanalyse en het bijsturen van het jaarlijks en globaal actieplan (*Verboven, 2004*). Dit zelfde artikel bepaalt eveneens dat de IDPB een jaarverslag moet opmaken. Dit jaarverslag moet voldoen aan de eisen in bijlage III van het KB van 27 maart 98. Om dit te doen zijn er een aantal formulieren beschikbaar.(*FOD WASO 2*). Ook een aantal opdrachten in het kader van het gezondheidstoezicht dat bepaald is in artikel 6 moeten gedaan worden door de

interne dienst. In onderstaande tabel maakt *Verboven (2004)* duidelijk welke opdrachten verplicht vervuld moeten worden door de ondernemingen:

Tabel 2: opdrachten die steeds door de interne dienst uitgevoerd moeten worden

	Klasse onderneming A/B	Klasse onderneming C
<p>1° In het kader van de permanente risicoanalyse en het opstellen en het bijsturen van het globaal preventieplan en het jaaractieplan:</p> <p>a) verrichten van veelvuldige en systematische onderzoeken op de arbeidsplaats, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de werkgever, hetzij binnen de kortst mogelijke tijd na een aanvraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers;</p> <p>b) op eigen initiatief, op vraag van de werkgever of op vraag van de betrokken werknemers de werkposten te onderzoeken telkens wanneer een werknemer die op die werkpost wordt tewerkgesteld wordt blootgesteld aan de verhoging van de risico's of nieuwe risico's;</p> <p>c) ten minste één maal per jaar een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en van de werkposten;</p> <p>d) onderzoeken doen naar aanleiding van arbeidsongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan;</p> <p>e) de nuttige, de nodige en pertinente onderzoeken en opsporingen verrichten voor de verbetering van het welzijn van de werknemers;</p> <p>f) zelf analyses of controles uitvoeren of doen uitvoeren onder de voorwaarden bepaald door de wet en de uitvoeringsbesluiten;</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

Comité te verrichten zoals bepaald in de reglementering die de werking van het Comité vaststelt.		
--	--	--

Bron: Verboven (2004)

Als de interne dienst niet kan voldoen aan zijn opdrachten, kan er volgens *FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (2006)* een beroep gedaan worden op de externe dienst voor bescherming en preventie op het werk. Deze externe dienst mag de interne dienst niet volledig vervangen. Het is immers zo dat er voor de opdrachten beroep mag gedaan worden op slechts 1 externe dienst. De opdracht in verband met het medisch toezicht vormt hier een uitzondering op omdat dit een gemeenschapsbevoegdheid is. Dit wordt bepaald in artikel 2 van het KB van 20 februari 2002 wat een wijziging is van het KB van 27 maart 1998 betreffende de EDPB.

3.3.2 DE WERKING EN DE STRUCTUUR VAN DE IDPB

De werkgever kon voor de vroegere dienst VGV vrij de structuur bepalen en er konden meerdere diensten VGV per onderneming zijn. De wet van 10 juni 1952 bepaalde enkel dat er tenminste 1 dienst VGV moest zijn. De bepalingen voor de interne dienst zijn strenger geworden, per juridische eenheid die bestaat uit 1 technische bedrijfseenheid kan er slechts 1 interne dienst zijn (art. 35 van de wet van 4/08/96). Binnen de interne dienst kunnen er wel verschillende departementen zijn die geleid worden door een preventieadviseur. Voor de bedrijven die de opdrachten in verband met gezondheidszorg (zie art.6) vervullen, moet er steeds een departement belast zijn met het medisch toezicht. (art.13) De preventieadviseur leidt ook hier het departement en al de personeelsleden die behoren tot dit departement staan onder zijn bevoegdheid. De preventieadviseur zelf moet rapporteren aan de persoon die belast is met het dagelijks bestuur (art.16). Als er meerdere afdelingen bestaan, dan is het aan de werkgever om de onderlinge verhoudingen en samenwerking te regelen, om de structuur flexibel te houden (art.15). Het gaat hier om zowel de verhoudingen tussen de afdelingen onderling als de verhouding met de centrale dienst. Hierbij mag wel niet afgeweken worden van de wettelijke bepalingen, bv. het aantal preventieadviseurs.

De IDPB werkt volgens het principe van multidisciplinariteit (art. 14) dit wil zeggen dat de preventieadviseur samen mag werken met specialisten, dit ondanks de bepalingen van het KB van 20 februari 2002 in puntje 3.4.1 besproken. Deze deskundigen beschikken over verschillende vaardigheden en moeten steeds zorgen voor bevordering van het welzijn van de werknemers. Dit wil zeggen dat wanneer er een departement medische toezicht is, de arts moet samenwerken met de andere preventieadviseurs van de interne dienst. Dit is ook het geval wanneer er een probleem is betreffende het gebruik van bijvoorbeeld beeldschermapparatuur, dit moet dan op twee manieren bekeken worden, of het veilig en/of het ergonomisch is. Hiervoor dient dan een ergonoom samen te werken met de preventieadviseur.

Multidisciplinair wil zeggen dat men de dingen vanuit verschillende invalshoeken moet bekijken. Hier heeft men verschillende vaardigheden nodig. Deze vaardigheden staan eveneens opgesomd in artikel 14 en zijn:

1° de arbeidsveiligheid;

2° de arbeidsgeneeskunde;

3° de ergonomie;

4° de bedrijfshygiëne;

5° de psychosociale aspecten van de arbeid.

De vaardigheden die in het bedrijf zelf aanwezig zijn en de welke waarvoor men dienst doet op de externe dienst worden door de werkgever bepaald. Dit moet steeds gebeuren na voorafgaand advies van het comité en op basis van het preventieplan. Als de eerste en de tweede vaardigheden in de onderneming aanwezig zijn dan moet dit gebeuren door twee verschillende personen. Deze vijf vaardigheden hoeven niet terug te vinden zijn in de interne dienst. Ze kunnen ook elders in de onderneming terug te vinden zijn of in een externe dienst.

Ook uit artikel 17 blijkt dat de interne dienst een soepele en flexibele structuur heeft. Hier wordt immers bepaald dat de werkgever, telkens met voorafgaand advies van het comité, de samenstelling en de nodige middelen van de interne dienst bepaalt. De minimumduur van de prestaties van de preventieadviseur kan eveneens door de werkgever bepaald worden.

3.4 DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De externe diensten zijn samengesteld uit twee departementen, namelijk risicobeheersing en gezondheidstoezicht. Deze dienst treedt aanvullend op voor de interne dienst en kan deze dienst nooit vervangen. Al de verwijzingen naar artikels in dit deel van de tekst hebben betrekking op het KB van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en veiligheid op het werk. Het begrip externe dienst voor preventie en bescherming op het werk wordt beschreven in afdeling 3 van de wet van 4 augustus 1996.

Volgens *Verboven (2004)* kan een externe dienst opgericht worden door werkgevers, openbare instellingen en overheidsdiensten en dit voor het gehele Belgische grondgebied of voor een nader bepaald gebied (zie ook art. 4). De externe diensten moeten steeds opgericht worden volgens Belgisch recht met als vorm een vzw (art.5). De externe dienst moet een overeenkomst afsluiten met de werkgever waarvoor hij opdrachten uitvoert. Uit artikel 2 blijkt dat wanneer de werkgever een overeenkomst met een externe dienst afsluit hij enkel beroep mag doen op deze éne externe dienst. Er bestaat hierop wel een uitzondering. Wanneer de onderneming een technische bedrijfseenheid heeft in een andere gemeenschap waar de oorspronkelijke externe dienst geen erkenning heeft dan mag de werkgever beroep doen op een tweede externe dienst. Verschillende externe diensten kunnen verschillende erkenningen hebben. Dit is een gevolg van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996, dit artikel bepaalt immers de territoriale en sectoriele erkenning. Ook mag er een beroep gedaan worden op een tweede externe dienst wanneer de specifieke technische middelen die de onderneming nodig heeft niet aanwezig zijn in de eerste externe dienst (art. 2). (*FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, 2006*)

De externe dienst beschikt eveneens over minstens vijf preventieadviseurs. Er zijn ook afzonderlijke afdelingen die ondermeer belast zijn met het medisch toezicht (art. 40 van de wet van 4 augustus 1996). Er moeten vijf preventieadviseurs aanwezig zijn, want men heeft voor elk welzijnsbeleid minstens één preventieadviseur nodig. De betrokken beleiden zijn arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne en de psychosociale aspecten van de arbeid. Deze preventieadviseur staat naar analogie met de interne dienst ook aan het hoofd van de externe dienst (art.16). Verder mag volgens de bepalingen van

artikel 7 de externe dienst geen enkel belang hebben in de onderneming waarvoor hij de opdrachten uitvoert.

3.4.1 WERKING VAN DE EDPB

Elke externe dienst heeft een adviescomité dat samengesteld is uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Dit comité staat in voor de organisatie en het beheer van de externe dienst en andere bevoegdheden die beschreven staan in artikel 15, zie bijlage 3.1. Verder vergadert het comité elke drie maanden. (art. 14, 15, 16)

Degene die de leiding van de dienst heeft wordt onderling aangeduid en moet voldoen aan een aantal voorwaarden. Deze persoon moet een deskundige zijn, ervaring hebben om de externe dienst te leiden, een voltijdse activiteit uitoefenen binnen deze dienst en een arbeidsovereenkomst hebben met deze EDPB. De voornoemde deskundige moet volgens *Verboven (2004) en artikel 17* deskundig zijn op het gebied van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne of psychosociale aspecten. Verder bestaat de externe dienst uit twee afdelingen namelijk, de afdeling die het medisch toezicht doet en deze die belast is met risicobeheersing. Aan het hoofd van deze laatste afdeling staat een ingenieur en de afdeling medisch toezicht wordt geleid door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Ook bestaat deze afdeling nog uit verplegend personeel en administratief personeel. (art. 17, 19, 20, 24, 25, *Verboven 2004*)

Per prestatie per onderneming kan er maar een bepaald aantal preventieadviseurs, preventieadviseurs-geneesheren, verplegend en administratief personeel ingezet worden. Dit is afhankelijk van de uit te voeren prestatie, de gedetailleerde berekening van het aantal preventieadviseurs is terug te vinden in art. 26 § 2, zie bijlage 3.2. Per werkgever zorgt de externe dienst er volgens artikel 28 voor dat al de verschillende opdrachten door dezelfde groep personen worden vervuld. Per vervulde opdracht moet de externe dienst een verslag opmaken, dit is het interventieverslag, dit verslag moet aan de opdrachtgevende onderneming overhandigd en bewaard worden door die zijn interne dienst (art. 29, 30). Eveneens stelt de externe dienst een jaarverslag op (art. 31).

3.5 DE PREVENTIEADVISEUR

Zoals uit de vorige paragrafen blijkt, heeft elke onderneming een preventieadviseur. Voor ondernemingen uit categorie D is de preventieadviseur de werkgever. Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers staat deze preventieadviseur aan het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Ook kunnen de ondernemingen dienst doen op externe preventieadviseurs, hiervoor moeten ze dan samen werken met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Al de eigen preventieadviseurs moeten een arbeidsovereenkomst hebben en verbonden zijn aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De preventieadviseurs kan men niet zomaar ontslaan of vervangen. Hiervoor heeft men het akkoord van het comité nodig. Als er geen akkoord is, moet de inspectie proberen tot een overeenkomst tussen de partijen te komen ofwel zelf een beslissing nemen. (*art. 19, 20 KB van 27/03/1998 betreffende de interne dienst en Verboven 2004*)

Artikel 22 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst bepaalt voor de bedrijven uit de categorie A,B en C welk opleidingsniveau de interne preventieadviseur moet hebben. Onderstaande tabel vat dit artikel samen.

Tabel 3: Opleidingsniveau preventieadviseur van de Interne Dienst in de verschillende ondernemingsgroepen

Groep (Bedrijf of technische bedrijfseenheid)	Minimumniveau aanvullende vorming	
	Preventieadviseur belast met leiding	Overige preventieadviseurs
A	Niveau I	Niveau II
B	Niveau II	(*)
C	(*)	(*)

(*) Geen aanvullende vorming vereist, maar wel kennis (artikel 21, 2de lid van het KB over de interne dienst).

Bron: FOD WASO 4 (<http://meta.fgov.be/pk/pkf/nlkf02.htm>)

Enkel de personen die het opleidingsniveau uit tabel 3 bezitten, die belast zijn met de opdrachten uit afdeling II van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst en de personen die een deskundige zijn op het gebied van de psychosociale aspecten van de arbeid zijn een preventieadviseur van de interne dienst. Deze definitie van preventieadviseur is niet dezelfde als voor de preventieadviseur van de externe dienst. Dit wordt later in de eindverhandeling behandeld. (FOD WASO 4)

De externe preventieadviseur hoeft in tegenstelling tot de interne geen arbeidsovereenkomst te hebben, hij kan ook een zelfstandigencontract hebben. Hij wordt wel betaald door de externe dienst, meer bepaald door de raad van bestuur. Ook deze preventieadviseurs kunnen niet zomaar ontslaan of vervangen worden, dit moet gebeuren door de raad van bestuur van de externe dienst met voorafgaand akkoord van het adviescomité. Ook hier moet wanneer er geen akkoord is de inspecteur tussenbeide komen en een verzoening trachten te bekomen. Als er geen verzoening mogelijk is, geeft de inspecteur een schriftelijk advies. (artikel 32 en 35 KB van 27 maart 1998 betreffende de externe dienst en Verboven, 2004)

Voor de preventieadviseurs die optreden in naam van de externe dienst is onafhankelijkheid van de werkgevers en werknemers zoals bepaald in artikel 33 van het KB externe dienst en artikel 43 van de wet van 1996 vereist.

Zoals reeds eerder vermeld, bestaat de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk uit twee afdelingen namelijk risicobeheersing en gezondheidstoezicht. Op de afdeling risicobeheersing is het principe van multidisciplinariteit van toepassing, dit wil zeggen dat er deskundigen van de vijf verschillende welzijnsbeleiden aanwezig moeten zijn. Opleiding en een bepaald niveau van vormgeving is dus ook voor deze preventieadviseurs noodzakelijk. Artikel 22 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bepaalt welke vorming deze preventieadviseurs moeten hebben. Onderstaande tabel geeft een samenvatting van dit artikel. (FOD WASO 4)

Tabel 4:Opleidingsniveau preventieadviseur van de externe Dienst voor preventie en bescherming op het werk

Deskundigheid		Vorming
1.	Arbeidsveiligheid	Academisch gevormd ir of ing + niveau I
2.	Arbeidsgeneeskunde	Arts + specialisatie arbeidsgeneeskunde
3.	Ergonomie	Acad. gevormd persoon of ing + niveau I + vorming ergonomie (*)
		of arts bedoeld in 2. + vorming ergonomie (*)
4.	Bedrijfshygiëne	Acad. gevormd persoon of ing + niveau I + vorming bedrijfshygiëne (*)
		of arts bedoeld in 2. + vorming bedrijfshygiëne (*)
5.	Psychosociale aspecten	Acad. gevormd persoon of ing + niveau I + vorming psychologie en sociologie (*)
		of arts bedoeld in 2. + vorming psychologie en sociologie (*)

(*) Een vorming georganiseerd door een universiteit of hogeschool, waarvan de inhoud door een KB zal bepaald worden.

Bron: FOD WASO 4 (<http://meta.fgov.be/pk/pkf/nlkf02.htm>)

Zoals eerder vermeld is de definitie van een preventieadviseur verschillend voor de interne dienst en voor de externe dienst. De definitie om zich preventieadviseur te mogen noemen

voor een externe dienst is strenger. Enkel de personen met de kwalificaties uit tabel 4 mogen zich preventieadviseur noemen, hier bij komt nog dat de deskundige op de gebieden ergonomie, bedrijfshygiëne en psychosociale aspecten minstens 5 jaar ervaring moeten hebben. (FOD WASO 4)

3.6 DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad bestaat uit werkgeversvertegenwoordigers en werknemersvertegenwoordigers. Ze is dus paritair samengesteld. (FOD WASO 3)

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bepaalt in artikel 14 dat elke onderneming waar minstens 50 werknemers werken, een ondernemingsraad moet hebben. Ook wanneer de juridische entiteit minstens 50 werknemers telt moet er een ondernemingsraad aanwezig zijn. Dit werd later gewijzigd door artikel 3 van het KB van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Dit artikel stelt dat wanneer de onderneming tussen de 50 en de 100 werknemers telt het Comité voor preventie en bescherming op het werk de opdrachten van de ondernemingsraad groepeert en dat vanaf 100 werknemers er een afzonderlijke ondernemingsraad moet zijn. Dit is ook het artikel dat de Federale Overheidsdienst toepast. (FOD WASO 3)

Artikel 3 van het KB van 15 mei 2003:

[Er moet een raad worden opgericht in de ondernemingen, die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstellen. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen.

In die ondernemingen waar minder dan honderd werknemers worden tewerkgesteld moet evenwel niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden verkozen in het comité.]

3.6.1 DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Binnen de raad zijn er vergaderingen, de eerste vergadering wordt volgens *FOD WASO (2004 A)* gehouden binnen de dertig dagen na de sociale verkiezingen. Hierop volgend vergadert de raad tenminste eenmaal per maand (art. 82 van het KB van 25 mei 1999). Deze vergaderingen gebeuren steeds op de hoofdzetel en de secretaris zorgt voor de volledige organisatie van de vergadering, tot de reservatie en voorzieningen van lokalen en materialen toe (art. 22, 23 van de wet van 20 september 1948). Verder stelt *FOD WASO (2004 A)* dat de ondernemingsraad paritair samengesteld is. Dit houdt in dat zowel vertegenwoordigers van werkgevers als van de werknemers erin zetelen. De werknemers worden verkozen, voor de werkgevers ligt dit anders. Het ondernemingshoofd zetelt als vertegenwoordiger in de ondernemingsraad en duidt andere afgevaardigden aan. Het ondernemingshoofd is eveneens voorzitter van de ondernemingsraad (art. 22 van de wet van 20 september 1948). De aangeduide werkgeversafgevaardigden moeten deel uitmaken van het leidinggevend personeel, deze afgevaardigden mogen nooit met meer zijn dan de werknemersafgevaardigde. De functies bestaan uit een mandaat van vier jaar, elke vier jaar wordt er een nieuwe ondernemingsraad gekozen.

Naast een minstens maandelijkse vergadering beschikt de ondernemingsraad over een secretariaat. De secretaris is een verkozen afgevaardigde van de werknemersvertegenwoordigers en deze staat aan het hoofd van het secretariaat (. 22 van de wet van 20 september 1948). De secretaris moet volgens artikel 84 van het KB van 25 mei 1999 steeds de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen en hier een verslag van opstellen. Dit zelfde artikel bepaalt dat elk verslag op de eerst volgende vergadering moet goedgekeurd worden. Verder staat de secretaris in voor het beheer van het archief van de ondernemingsraad.

Elke ondernemingsraad moet beschikken over een huishoudelijk reglement, als dit reglement er niet is, kan de raad geen geldige werking hebben. In het huishoudelijk reglement wordt de werking van de raad in detail opgenomen. (*FOD WASO, 2004 A*)

Volgens *FOD WASO (2004 A)* is de ondernemingsraad opgesplitst in afdelingen en kan elke vertegenwoordigersgroep het initiatief nemen een nieuwe afdeling op te richten. De

bedoeling van deze afdelingen is voor een efficiëntere werking van de ondernemingsraad te zorgen. Elke afdeling op zich is immers een gespecialiseerde werkgroep. De afdelingen zijn wel nog steeds afhankelijk van de ondernemingsraad. (art. 17 van de wet van 20 september 1948)

3.6.2 DE BEVOEGDHEDEN EN OPDRACHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

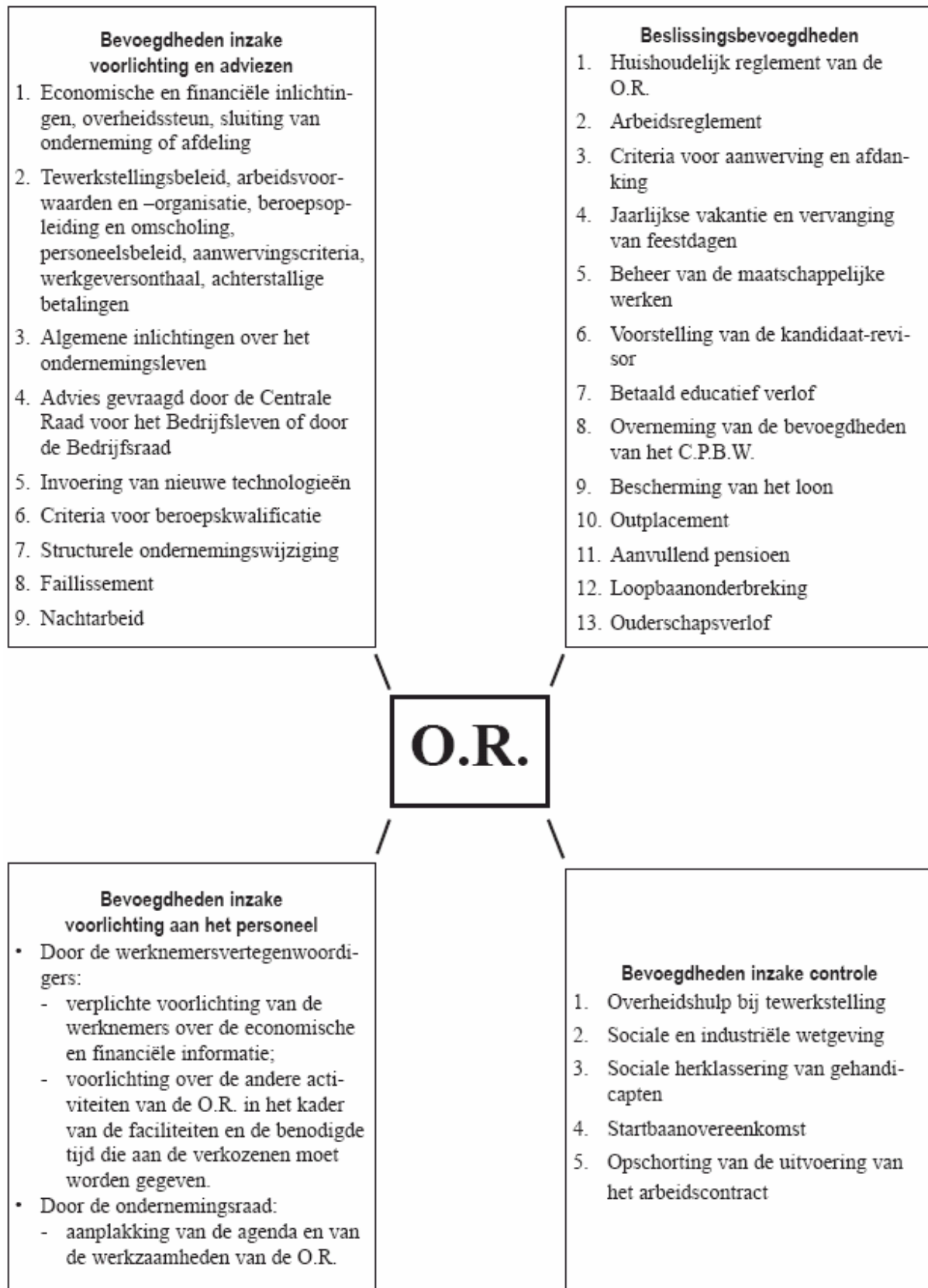
De basis van de bevoegdheden van de ondernemingsraad wordt bepaald in artikel 15 van de wet van 20 september 1948. Dit artikel is terug te vinden in bijlage 4.1.

De bevoegdheden van de ondernemingsraad kunnen onderverdeeld worden in verschillende soorten opdrachten. De ondernemingsraad moet informatieopdrachten, raadgevende opdrachten, beslissende opdrachten en controlerende opdrachten uitvoeren. (*FOD WASO 3*)

De eerste soort opdrachten heeft tot doel het personeel correct in te lichten over de financieel-economisch toestand van het bedrijf en over alles betreffende tewerkstelling. De ondernemingsraad moet er zorg voor dragen dat het personeel de werking en de activiteiten van de raad kent en weet wanneer er vergaderingen zijn van deze raad en wat de agenda is. De raadgevende opdrachten zijn bevoegdheden en adviezen inzake de arbeidsorganisatie en tewerkstelling. Deze bevoegdheden in verband met tewerkstelling worden ook de sociale taken van de ondernemingsraad genoemd. Dit zijn meer bepaald de arbeidsvoorwaarde, beroepsmogelijkheden, personeelsbeleid, aanwervingcriteria en salarissen; Ook heeft de raad een aantal beslissende bevoegdheden namelijk inzake het arbeidsreglement, ontslag- en aanwervingcriteria en jaarlijks verlof. Meer details over de beslissende bevoegdheden staan in figuur 2. Ten slotte zijn er nog controlerende opdrachten, deze bevoegdheid houdt in dat de ondernemingsraad gaat controleren of alle wettelijke bepaling nageleefd worden. Niet enkel de wettelijke bepalingen worden gecontroleerd maar ook interne criteria meer bepaald beroepskwalificatie criteria. (*FOD WASO, 2004 A; FOD WASO 3*)

Deze verschillende opdrachten zijn in detail weergegeven in figuur 2, de informatie opdrachten krijgen hier een andere naam namelijk bevoegdheden inzake voorlichting aan het personeel.

Figuur 2: Bevoegdheden van de ondernemingsraad



bron: FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (2004 A)

3.7 DYNAMISCHE RISICOBEBEERSYSTEEM (DRBS)

Dit is een systeem dat werd ingevoerd door het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Verwijzingen naar artikels in dit deel van de tekst gaan over het voor genoemde Koninklijk Besluit. Volgens *Vandersaeghe (2005)* zorgt het ervoor dat de werkgevers door gebruik van DRBS zelf verantwoordelijk zijn voor de aanpak van preventie in hun eigen onderneming. Dit systeem is de uitwerking van het preventieprincipe dat bepaald is in de wet van 4 augustus 1996 art. 5 puntje i:

[Preventiebeginsel: De planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk.]

Het is de taak van de werkgever om de middelen waardoor voldoen kan worden aan dit beginsel te bepalen en eveneens het bepalen van wie voor de uitvoering bevoegd is. Het DRBS helpt hiermee en heeft tot doel het beheersen van risico's. Dit systeem wordt aan de werkgever opgelegd en is dwingend. Aangezien het slechts om een kader gaat moet de werkgever, mits zich aan regels te houden, het zelf invullen. Op die manier blijft het DRBS een flexibel systeem.

De structuur en elementen van het systeem zijn bepaald in art. 5. De elementen die in dit artikel opgesomd staan, zijn de middelen om het doel van het systeem te verwezenlijken. Het doel de preventie van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers mogelijk te maken en het beheersen van de risico's. Deze elementen zijn de uitvoering van het beleid en de doelstellingen en de middelen om dit te realiseren en eveneens de programmatie, uitvoering en evaluatie van het beleid. Hiervoor kan men geen standaard procedure opstellen. Er moet rekening gehouden worden met de aard van de activiteiten en hun eigen specifieke risico's (art. 6).

Om de preventiemaatregelen te kunnen opleggen, moet de werkgever een risicoanalyse opmaken. Deze risicoanalyse moet aan een aantal bij wet vastgestelde elementen voldoen. Eerst en vooral moet de analyse gebeuren op drie verschillende niveau's namelijk op deze van de organisatie in zijn geheel, op deze van al de verschillende functies en op het niveau van het individu. Op elk van deze drie niveau's moet eerst de gevaren geïdentificeerd worden. Daarna moet men de risico's voor de werknemers vaststellen en tenslotte deze risico's evalueren. De preventiemaatregelen die als gevolg van de risicoanalyse opgesteld worden, bestaan ook op de drie voor genoemde niveaus. Er zijn drie soorten preventiemaatregelen: preventiemaatregelen die tot doel hebben risico's te voorkomen, die tot doel hebben schade te voorkomen en die tot doel hebben schade te beperken. (zie art. 7, 8, 9)

Verder stelt de werkgever op basis van het DRBS een globaal en een jaarlijks preventieplan op. In het globale preventieplan zijn de preventieactiviteiten voor de komende vijf jaar opgenomen. Volgens *Vandersaeghe (2005)* moeten in dit plan de belangrijkste acties op het vlak van het welzijn van de werknemer, verantwoordelijkheden, middelen en manier van evalueren staan. Het jaarlijkse actieplan is gebaseerd op het globale. Het is een vertaling per jaar van het globale actieplan. (art. 10 en 11)

In de praktijk kan men zulke risicobeheerssystemen terugvinden bij onder andere de BVBA Wouters en de NV Womi. Hier maakt men gebruik van het IB-VCA. Op basis van dit systeem zorgt men er in deze firma's voor dat de werknemers veilig kunnen werken. Dit gebeurt door op voorhand te analyseren. Bij Hits gebruiken ze een eigen risicoanalyse. (*Van Beul, 2006 en Wouters 2006*)

Hoofdstuk 4: Tsjechië

4.1 INLEIDING

4.1.1 GESCHIEDENIS

Tsjechië is een jong land, op 1 januari 1993 werd Tsjecho-Slowakije gesplitst in Tsjechië en Slowakije. Vanaf die datum spreekt men van een onafhankelijk Tsjechië. Václav Havel werd de eerste president van Tsjechië. De onafhankelijkheid hield grote veranderingen in, zo kwam er een eigen munt (de kroon) en na 50 jaar werd de Praagse aandelenbeurs heropend. Aan dit alles gaat nog een lange geschiedenis vooraf. *(Moens, 2005; BBC news online, 2005 en Europees Parlement 1999)*

Op 14 oktober 1918 werd er voor het eerst over de Tsjechoslowaakse Republiek gesproken. Deze nieuwe republiek kwam tot stand op de Nationale Raad te Parijs. Met deze republiek vormde Bohemen, Moravië en Slowakije één land. Het was een verdeeld land waarvan de bevolking bestond uit 46% Tsjechen, 13% Slovakken en 28% Duitsers. Door deze etnische diversiteit is Tsjecho-Slowakije nooit een stabiele staat geweest. *(Moens, 2005)*

Adolf Hitler maakte handig gebruik van deze onstabiele situatie om in 1938 Tsjechië te bezetten en toe te voegen aan Duitsland. Een aantal andere Europese lidstaten namen het op voor Tsjecho-Slowakije en begonnen te onderhandelen met Duitsland. Deze onderhandelingen waar Tsjecho-Slowakije zelf niet aanwezig was werden beëindigd door het 'Verdrag van München' op 30 september 1938. Dit verdrag kende Sudetenland toe aan Duitsland en in ruil hiervoor zou Duitsland Tsjecho-Slowakije niet volledig bezetten. Sudetenland was het deel van Tsjecho-Slowakije dat lag aan de grenzen van Duitsland en Tsjechië. Met dit verdrag was het de bedoeling vrede in Europa te bekomen maar het bereikte zijn doel niet. Op 15 maart 1939 viel Hitler de rest van Tsjechië binnen. *(wikipedia, 2006)*

In februari 1948, na de oorlog, kwam er verandering in deze situatie, toen werd Tsjecho-Slowakije als parlementaire democratie hersteld en de communistische partij namen de leiding in handen. Hierdoor werd Tsjecho-Slowakije een marionet van de Sovjet-Unie en de officiële naam werd de Tsjechische Socialistische Republiek. Elke leidinggevende functie en het gehele politieke landschap was toen in handen van de communistische partij. Dit had ook een invloed op de economie, men hanteerde een centraal geleide planeconomie met een vijfjarenplan. Als belangrijkste sector kende men de industrie. Later in 1960 werd Tsjecho-Slowakije bij grondwet een socialistische staat. Alles was in handen van de werkende bevolking die streng gestuurd werd door de communisten. Dit strenge beleid zorgde voor veel kritiek en verzet in de loop van de jaren zestig. (*Moens, 2005*)

In 1968, na de verdeeldheid binnen de regering die bekend staat als de 'Praagse lente', kwam er weer een grondwetswijziging Tsjecho-Slowakije werd toen een federatie. Deze federatie bestond uit de Tsjechische Socialistische Republiek en de Slowaakse Republiek. De beide federaties hadden elk een eigen parlement en eigen regering. Van de verleende Slowaakse autonomie was niet veel te merken en het Sovjet-Russische leger bleef nog steeds in het land. Ook de voorheen verworven vrijheden werden beperkt, de persvrijheid en de inspraak van de arbeiders werden afgeschaft. Door dit alles kwam er uiteindelijk in 1989 groot verzet met enorme demonstraties in Praag. Er kwam een nieuwe politieke beweging het Burgerforum wat onder leiding stond van de latere president Václav Havel. Uiteindelijk moest de communistische partij de macht overgeven aan de oppositie, er kwam een einde aan de communisten en aan het monopolie van de marxistisch-leninistische ideologie. De toenmalige president Husák trad af en de regeerperiode van Havel begon. Er kwam eveneens een andere naam nl. 'Česká a Slovenská Federativní Republika' (Tsjechische en Slowaakse Federatieve Republiek). Het land werd geleidelijk aan een parlementaire democratie, er waren terug vrije verkiezingen en er was een hervorming van de economie. Er was terug spraken van privé-eigendommen en er kwam een vrijemarkteconomie. (*Moens, 2005 en Europees Parlement, 1999*)

In 1994, een jaar na de Tsjechische onafhankelijkheid, trad Tsjechië samen met Hongarije, Polen en Slowakije toe tot de NAVO. Amper een jaar later werd Tsjechië eveneens lid van de OESO. Ze waren het eerste vroegere communistische land dat toe trad. Hierna, in 1996,

vroeg Tsjechië het lidmaatschap van de EU aan. Dit zelfde jaar tekende Tsjechië samen met Letland en Estland reeds een vrijhandelsakkoord. In 1999 werd Tsjechië een volwaardig lid van de NAVO. Op 1 mei 2004 werd Tsjechië lid van de EU. *(Moens, 2005 en BBC news online)*

4.1.2 DEMOGRAFISCH EN GEOGRAFISCH

Tsjechië is een land dat gelegen is in centraal Europa volledig omgeven is door landen. Het grenst aan Duitsland, Polen, Oostenrijk en Slowakije. De belangrijkste rivieren zijn de Vlatva (Moldau) die door de hoofdstad Praag stroomt, de Labe (Elbe), de Dyje en de Morava. In Tsjechië zijn er twee bergketens die gedeeltelijk de noordelijke en de zuidelijke grens vormen. Verder bestaat het land uit twee delen namelijk Bohemen en Moravië. Bohemen met als hoofdplaats Praag en Moravië met als hoofdplaats Brno. *(CZSO, 2006)*

Voor 1945 leefde er heel wat minderheden in Tsjechië, door de oorlog zijn deze minderheden grotendeels verdwenen en kwam men tot de huidige bevolkingssamenstelling. Nu leven er slechts 0,4% Duitsers ten opzichte van 22.5% voor de oorlog en de joodse bevolking is bijna volledig verdwenen. In 2005 telde Tsjechië 10 246 522 inwoners met Praag als dichtst bevolkte stad met ruim 1,2 miljoen inwoners. *(Moens, 2005 en Geocities, 2006)*

4.1.3 EVOLUTIE VAN DE VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

Net als in andere landen gebeuren er ook in Tsjechië werkongevallen. In 1992 kende Tsjechië een werkende populatie van 5 miljoen mensen, 8.1% of ongeveer 405 500 mensen werkten in gevaarlijke omstandigheden (Ministry of Health of the Czech Republic). Een goede veiligheid en gezondheid op het werk was hier dus zeker nodig. Zoals de Tsjechische geschiedenis heeft ook het veiligheids- en gezondheidssysteem een hele evolutie ondergaan. Het heeft zich ontwikkeld in 3 stadia, het eerste stadium gaat van 1932 tot 1948, vervolgens van 1949 tot 1988 en tenslotte van 1989 tot nu. *(Bencko, 2006)*

Figuur 3: aantal werkongevallen doorheen de jaren



Bron: Government of the Czech Republic 2001

Volgens *Bencko (2006)* werd er in dit eerste stadium de eerste dienst voor gezondheid op het werk 'the departement of occupational health' opgericht. Al snel bleek dit niet voldoende en werd deze dienst de kliniek voor gezondheid op het werk 'the Clinic of Occupational Medicine (COM)'. Later kwam er nog een uitbreiding door de toevoeging van 'the Research Institute of Occupational Health'. Een volgende fase werd gekenmerkt door verschillende tegenstellingen. Het werd duidelijk dat het systeem van gezondheid op het werk georganiseerd moest worden. Gezondheidszorg werd een basis recht. (*Bencko, 2006*)

Gezondheid en veiligheid werd nu wel gezien als recht maar de doelen werden nog niet onmiddellijk verwezenlijkt. Hier werd verandering in gebracht, medische verzorging werd namelijk gratis en het aantal dokters per inwoner was bij het hoogste van de wereld namelijk 36,6 per 10000 inwoners. Al het medisch personeel kreeg een vast loon en dit had een slechte invloed op de gezondheidszorg er bestond namelijk geen intentie meer om meer gezondheidszorg te verstrekken. Dit centraal georganiseerde systeem van gezondheid en veiligheid op het werk had uiteraard ook zijn voordelen. Er was namelijk een heel goede registratie van gevaarlijke werkplaatsen en een goed systeem van controle hierop. (*Bencko, 2006*)

Dit goede controle systeem wou niet zeggen dat er maatregelen getroffen werden, hierin was de wetgeving tegenstrijdig. Bij vaststelling van een inbreuk tegen de voorschriften van veiligheid en gezondheid van de werknemer, werd er niets verbeterd, maar werd er een premie betaald. Hierdoor verbeterde de werkgevers de werkomstandigheden niet en ook de werknemers werkten niet mee. De werknemers kregen vergoedingen, ze kregen liever bonussen dan een verbetering van de werkomstandigheden. Elke werkplaats waar men inbreuken vaststelde werd geplaatst onder de 'categorie 4' maar de productie bleef verder gaan. (Bencko, 2006) Ook het *Internationaal Labour Office (2000)* kwam tot de vaststelling dat vele werknemers premies ontvingen, in 56,7% van de bedrijven gebeurde dit. De werknemers nemen deze premies aan omdat ze extra geld willen en omdat ze schrik hebben hun werk te verliezen en omdat er geen andere job ter beschikking is.

Het derde stadium ontstond door de 'Velvet Revolution' van 1989 en zorgde voor een grote verandering in de publieke veiligheids- en gezondheidszorg. De 'Velvet Revolution' of wel 'Fluwelen Revolutie' is een politieke revolutie zonder geweld en bloedvergiet. Hiermee kwam er een einde aan het communistische regime zonder dat er een militaire ingreep nodig was, dit kon door de val van de Berlijnse muur, de val van de communistische staten en door Gorbatsjov, de Sovjet Unie leider, die zijn leger niet naar Praag wilde sturen. (Bencko, 2006 en Wikipedia 2006)

4.1.4 DE BOUWSECTOR

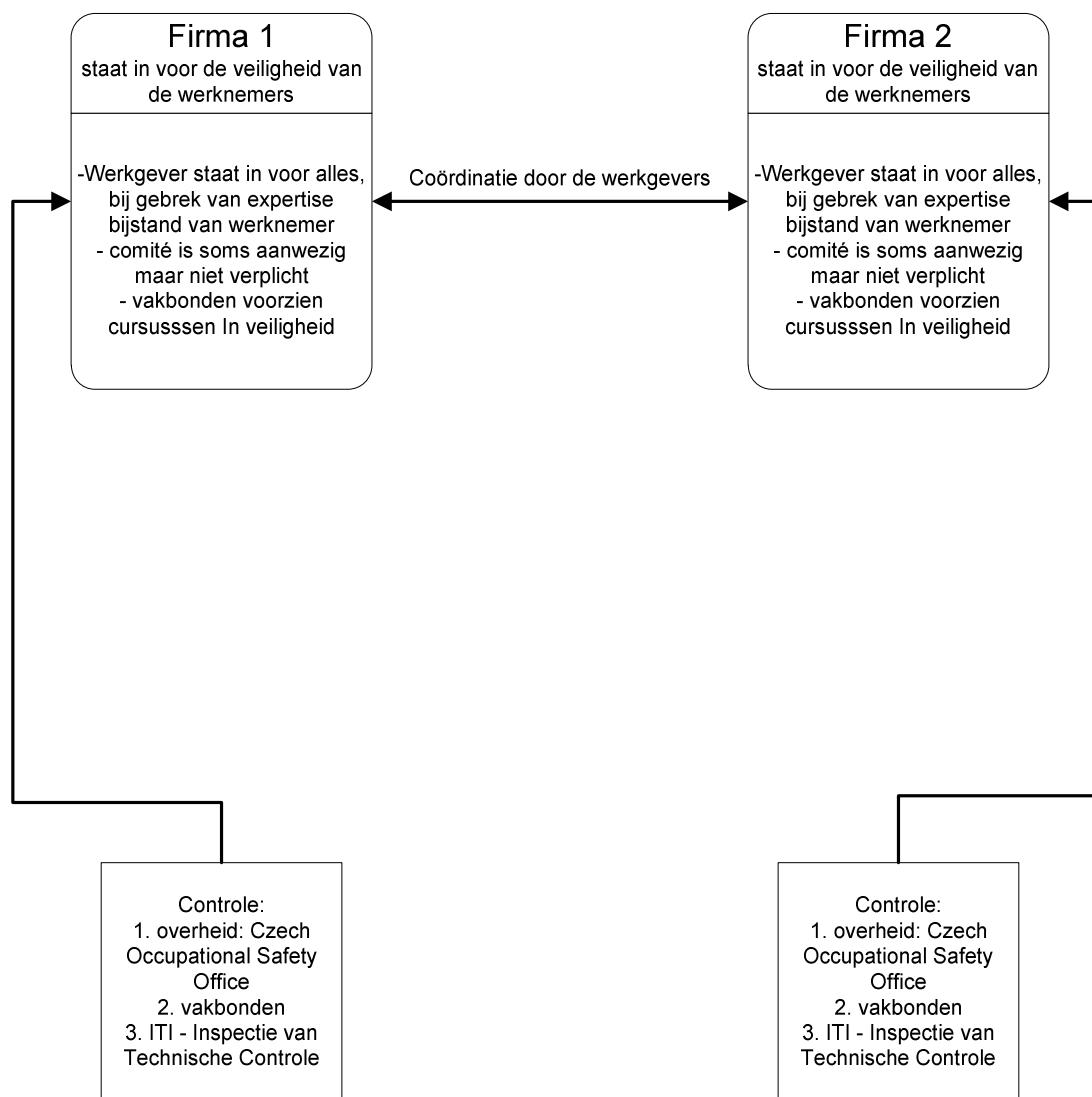
De Bouwsector in Tsjechië wordt gezien als één van de kansrijke sectoren. Een kanttekening echter is dat deze sector op de derde plaats staat wat betreft het gevaarlijkste en meeste ongelukken, op plaats één en twee staan respectievelijk de mijnindustrie en de bosbouw (International Labour Office 2000).

De overgang naar het vrije marktsysteem is in deze sector heel vlot verlopen, heel het privatiseringsproces is gebeurd zonder tussenkomst van de overheid. Volgens *Flanders Investment and Trade (2005)* zijn er in deze sector zeer weinig investeringen maar dit wordt gecompenseerd door lage lonen, de lonen in de bouwsector liggen 40% lager dan de lonen in de bouwsector in andere EU landen. De meeste bedrijven in deze sector zijn kleine

bedrijven, in 65% van de gevallen zijn er minder dan 50 mensen tewerkgesteld. (*Flanders Investment and Trade, 2005*)

De bouw is een relatief kleine sector, men kent er een tewerkstelling van 9% van de totale tewerkstelling. In 2004 waren er 158 000 personen in deze sector tewerkgesteld, dit is een stijging ten opzichte van 2003 toen het er 153 800 waren (CZSO). Voor meer gedetailleerde cijfers zie bijlage 6. Sinds de toetreding in de EU moet ook deze sector voldoen aan de EU normen maar volgens *Flanders Investment and Trade (2005)* is dit nog niet het geval voor de veiligheids- en gezondheidsnormen. De kwaliteit van de gebruikte materialen is wel aanzienlijk verbeterd. (*Flanders Investment and Trade, 2005*)

Figuur 4: De structuur met betrekking tot de veiligheid van de werknemers in Tsjechië



4.2 LABOUR CODE NO. 65/1965 COLL.

De Tsjechische arbeidswet dateert van 1965, in 2004 kwam er een wetswijziging tot stand, ten gevolge van de toetreding tot de EU. De voornaamste wijzigingen zijn de veranderingen in verband met het type en de overgang van arbeidscontracten, discriminatie en de concurrentie clausules. Voor discriminatie en seksuele intimidatie is nu de bewijslast verlegd van de werknemer naar de werkgever. (*Jandová*) Deze wet wordt toegepast door het implementeringsbesluit 'government degree implementing the labour code' No. 108/1994 Coll.

Deze wet heeft voornamelijk als doel het zoeken, identificeren en evalueren van risico's en de werknemers te informeren over hun rechten met betrekking tot veiligheid op het werk. Verder legt ze ook een aantal maatregelen op om de werknemers te beschermen. (*Government of the Czech Republic 2001*)

De Labour Code waarborgt ook het vrij oprichten en bestaan van vakbonden. Wanneer er vakbonden in de onderneming zijn is de werkgever verplicht met hen te onderhandelen. Deze vakbonden en andere werknemersafgevaardigden nemen een belangrijke positie in bij onderhandelingen, zonder hun akkoord kan het niet komen tot een overeenkomst. (*Salamonová*)

4.2.1 veiligheid en gezondheid op de werkplaats

Het gedeelte over veiligheid en gezondheid op het werk staat beschreven in Hoofdstuk 5 van de Labour code secties 132 tot 138.en Hoofdstuk 6 'welzijn van de werknemers'.

In sectie 32 van de 'labour code' stelt de Tsjechische wetgeving dat de werkgever de veiligheid en gezondheid van elke werknemer moet waarborgen. In puntje twee gaat de wetgever nog verder en stelt dat de werkgever niet enkele de veiligheid en gezondheid van elke werknemer moet waarborgen maar ook van elke persoon aanwezig op de werkvloer.

Deze taak rust niet enkel op de schouders van de werkgever, elke manager op elk niveau van de onderneming staat hier eveneens voor in.

Verder in punt 4 sectie 132 stelt de wet dat als werknemers worden uitgezonden naar een werf waar werknemers van andere werkgevers aan het werk zijn, de verschillende werkgevers elkaar moeten informeren over de risico's en dat ze moeten samenwerken om de veiligheid op het werk te garanderen. De kosten om de veiligheid van de werknemers te verzekeren zullen in dit geval gedragen moeten worden door al de werkgevers.

De werkgevers moeten niet enkel de veiligheid verzekeren maar moeten ook doen aan risicopreventie. Onder risicopreventie verstaat men dat de werkgever al de voorzorgen moet nemen die vastgesteld zijn door de wet en door interne reglementen en dat hij risico's moet detecteren en elimineren of de schade ervan beperken. De Tsjechische werkgever zal net zoals de Belgische een DRBS systeem toepassen, dit is besproken in punt 3.7. Hij gaat namelijk zoeken naar mogelijke risico's, ze identificeren en maatregelen handhaven om ze te elimineren. Om dit te verwezenlijken moet de werkgever regelmatig het niveau van veiligheidsbescherming controleren. Hieronder verstaat de wetgeving vooral technische preventie en werkplaats risicofactoren controleren, aan de hand van speciale voorschriften die staan in het 'Decree No. 324/1990 Coll.', maar dit leidt ons te ver voor deze thesis (setion 132a). Punt 5 van sectie 132a stelt dat wanneer de werkgever technische, technologische, organisatorische en andere risicopreventiemaatregelen aanneemt, hij een aantal algemene preventieprincipes moet hanteren. *[Deze principes zijn de volgende:*

- *Beperken van de risico's aan de bron;*
- *Eliminatie van de risico's aan de bron;*
- *Aanpassing van werkcondities aan de noden van de werknemers met de bedoeling de blootstelling aan factoren op het werk die duidelijk hun gezondheid beïnvloeden te beperken;*
- *Vervangen van zwaar fysiek werk en werk in slechte omstandigheden door nieuwe technologie en werkingmethodes;*
- *Vervangen van gevaarlijke technologieën, technieken, grondstoffen en andere materialen door minder gevaarlijke of risicovolle alternatieven;*

- *Beperken van het aantal werknemers die blootgesteld worden aan de maximum limiet en andere schadelijke factoren door het absolute minimum nodig om te voldoen aan de operationele vereisten;*
- *Plannen van risico preventie maatregelen in het kader van het gebruik van technologieën, werk organisatie, werk omstandigheden en sociale relaties en de invloed op de werkomgeving;*
- *Verkiezen voor gebruik van maatregelen van collectieve risicopreventie ten opzichte van vormen van individuele risicopreventie;*
- *Introductie van maatregelen bedoeld om lekken van schadelijke vloeistoffen uit machines en materiaal te beperken tot het niveau dat bepaald is in speciale statutaire voorwaarden (meer bepaald in Decree No 48/1982 Coll.)*
- *Bepalen van gepaste instructies voor het bewaren van de veiligheid en bescherming van gezondheid op het werk] section 132a punt 5*

Verder moet de werkgever maatregelen uitwerken voor het geval er speciale omstandigheden zoals brand en overstromingen optreden. In de ondernemingen moeten er steeds mogelijkheden voor eerste help aanwezig zijn. (punt 6 sectie 132a)

Indien de werkgever de kennis en vaardigheden niet bezit voor de uitvoering van voorgenoemde preventie maatregelen mag hij dienst doen op een werknemer die wel over deze expertise beschikt. De voorwaarden en kwalificaties waaraan deze werknemer moet voldoen zijn vastgelegd door de overheid. (section 132b) In België en Nederland is er ook bijstand van deskundigen, deze zijn dan respectievelijk de preventieadviseurs georganiseerd in de interne en externe dienst en in Nederland de arbodiensten.

Wanneer er risico's aanwezig zijn die men niet kan elimineren moeten er aangepaste werkomstandigheden voorzien zijn. Er moeten middelen zijn die de werknemers beschermen tegen de bestaande risico's en die geen invloed hebben op de uitvoering van hun werk. In bepaalde omstandigheden bijvoorbeeld op een bouwterrein moeten de werkgevers aangepaste schoenen en helmen dragen. Al de kleding die werknemers moeten dragen voor hun bescherming en middelen om bepaalde stoffen weg te wassen moeten gratis voorzien worden door de werkgever. (section 133a) Volgens de studie van het *International Labour Office (2000)* is dit ook in de praktijk door de werkgever verschaft. In 97 tot 100% van de

ondervraagde bedrijven werd het persoonlijk beschermend materiaal gratis verschaft door de werkgever. In de verschillende ondervraagde bedrijven bleek dat vooral het gebruik van handschoenen en lichaamsbescherming nodig was. Wat hier erg opviel was dat van de ondervraagde bedrijven uit de bouwsector er maar weinig ondernemers zeiden dat er in hun bedrijf helmen en veiligheidsschoenen gebruikt werden en het werd hier niet door de werkgever verplicht. Dit is een heel opvallend feit want in de meeste landen is het voor iedereen die een werf betreed verplicht een helm te dragen.

Het niet dragen van helmen blijkt ook in België een probleem wist *R. Mariën van Besix (2006)* me te vertellen. Het gebeurt dat wanneer werknemers in een gesloten ruimte werken, waar de kans op zaken die vallen klein is, de werknemers hun helm niet dragen en ook wanneer het warm is negeren ze de verplichting om een helm te dragen. Binnen Besix is er zelfs een werknemer die een medisch attest had om het dragen van een helm te ontlopen. Hier zijn het de werknemers die de verplichting tot het dragen van een helm negeren omdat ze het ongemakkelijk vinden. Bij Hits dragen alle werknemers altijd hun veiligheidskledij, gebeurd dit niet worden ze ontslaan want dan past hun instelling niet bij de 'Hits mentaliteit' (*Van Beul 2006*). Ook bij de BVBA Wouters en NV Womi wordt de veiligheidskledij altijd gedragen (*Wouters 2006*). Binnen Besix bestaat er een premiesysteem voor werknemers en hun ploeg die geen berisping gehad hebben met betrekking tot het naleven van de veiligheidsmaatregelen. Dus als een werknemer zijn helm niet draagt verliest hij deze premie, dit doet men om te zorgen dat de veiligheidsmaatregelen zo goed mogelijk nageleefd worden.

Volgens het *International Labour Office (2000)* verklaarde ook de Tsjechische bedrijven dat persoonlijk beschermingsmateriaal vaak niet gedragen werd voor ergonomische redenen zoals ongemakkelijk, te warm, het belemmeren van het zicht en problemen met het aanpassen. Dit is niet de enige reden waardoor werknemers het nodige beschermende materiaal niet dragen deze zelfde studie stelt ook dat er sectiotechnologische aspecten zijn. Vaak is de werknemer niet op de hoogte van de wetgeving, of is er verwarring over welke beschermende materialen moeten gebruikt worden, of wanneer de werknemer de beschermende kleding zelf moet betalen gebeurt dit vaak niet. Het niet dragen van het beschermende materiaal had ook in Tsjechië meestal als oorzaak dat de werknemers deze verplichting negeerden.

Uit de antwoorden op mijn vragenlijsten blijkt dat in de meeste gevallen de beschermende kledij aanwezig is, 1 respondent zei dat er bij hem op het werk dit niet voorzien werd. Als de werknemers de veiligheidskledij niet dragen dan is de werkgever verantwoordelijk dus in de meeste gevallen worden ze wel gedragen hier zijn blijkbaar wel uitzonderingen op. Al de respondenten van de vragenlijst zeiden dat wanneer de veiligheidskledij niet gedragen wordt dit komt door nalatigheid van de werknemers. Deze vragenlijsten zijn terug te vinden in bijlage 9.

In zijn beantwoorde vragenlijst zegt *Mr. Horak (2006)* dat de werkgever veiligheidskleding voor de werknemers moet voorzien die voldoet aan de geïdentificeerde risico's. Niet al de werknemers dragen deze, als ze die niet dragen kunnen de werkgevers disciplinaire maatregelen nemen.

Volgens section 134 moet het in elke werkomgeving mogelijk zijn voor de werknemers om hun werk te verrichten in goede arbeidsomstandigheden. Dit houdt in dat al de gangen, trappen en werkplaatsen moeten voldoen aan de juiste afmetingen, voorzien zijn om het nodige werk te kunnen uitvoeren, goed verlicht zijn en er moet voldoende ventilatie en verwarming aanwezig zijn. Verder moeten er sanitaire voorzieningen, omkleedruimtes en opbergkastjes aanwezig zijn. Deze moeten eveneens groot genoeg zijn, proper zijn en voorzien zijn van al het nodige materiaal. Al de aanwezige nooduitgangen en vluchtroutes moeten zonder belemmering kunnen gebruikt worden. Tenslotte moet het in elke werkplaats mogelijk zijn eerste hulp toe te passen en moet ze bereikbaar zijn voor de hulpdiensten.

Verder moet al het materiaal dat nodig is om het werk uit te voeren ergonomisch verantwoord zijn, regelmatig gecontroleerd worden en proper zijn. Op machines dienen er beveiliging aangebracht te worden waardoor het leven en de gezondheid van de werknemers beveiligd is. (134a)

4.2.2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Buiten het voorzien van risicopreventiemaatregelen heeft de werkgever nog een aantal algemene verplichtingen om de veiligheid van zijn werknemers te bewaren. De werkgever moet er voor zorgen dat de werknemers steeds op de hoogte zijn van het soort werk ze moeten doen, dat ze geïnformeerd zijn over de verzorgingsmogelijkheden binnen het bedrijf en de aanwezige preventiemaatregelen en zorgen dat werknemers nooit werk doen waarvoor ze niet in aanmerking komen en hij mag geen methoden van bestraffing gebruiken die het risico op ongevallen verhogen. Verder moet de werkgever cursussen voorzien voor de werknemers zodat deze steeds op de hoogte zijn van de reglementering omtrent bescherming en veiligheid op het werk, de werkgever moet ook controleren of de werknemers werkelijk deze kennis bezitten. Verder moet de werkgever elke werknemer toestaan om documenten in verband met veiligheid binnen de onderneming in te kijken. (section 133 (1))

Volgens het *International Labour Office (2000)* worden er in de bedrijven daadwerkelijk cursussen en training gegeven over de bestaande veiligheidsprocedures, dit gebeurde in 94,5% van de ondervraagde bedrijven. In bijna alle gevallen werden deze cursussen ingericht door het management en slechts in een klein aantal bedrijven door de vakbonden.

Al de respondenten zeggen dat er in hun bedrijf training is voor de werknemer betreffend de veiligheid en gezondheid. De manieren waarop verschillen soms, Volgens *Kuba (2006)* gebeurt de training bij Komfort a.s. de eerste maal tijdens de tewerkstelling en hierna periodiek, de training wordt uitgevoerd door de vakbond maar georganiseerd door het management. Bij Pozemstav Brno a.s. gebeurt de volledige training door het management (*šebesta, 2006*). De werknemers krijgen nog voor veel meer dingen dan enkel de veiligheidscursussen, *Horák (2006)* geeft in de vagenlijst een opsomming weer van wat juist allemaal:

- *[De werknemer wordt onderricht in de bescherming en de veiligheid op/en van het werk:*
 - *toegangsopleiding over BZOP (veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk) en PO (intreding tot de dienstbetrekking)*

- *scholing over de plaatselijke voorwaarden op het werterrein (bij een wijziging in het werterrein van de werknemer op een nieuwe werkplek)*
- *scholing over de bedrijfsdocumentatie en de technische documentatie op het werterrein en in geval van wijzigingen*
- *kennismaking met de risico's op het werterrein*
- *periodieke scholing over BOZP en PO (ong. 1 * per jaar, eventueel volgens de de rangschikking)*
- *speciale vakkundige scholing van de vakbond ter verzekering van de vakbekwaamheid van de werknemer.]*

Hij zegt ook dat bij hem op het werk sommige opleidingen gebeuren door het management en andere door de vakbonden.

In België gebeurt er ook training van de werknemers, alle werknemers van Besix moeten volgens *R. Mariën* de VCA cursus volgen en hier examen over afleggen. De werknemers krijgen drie kansen om de cursus te volgen en het examen af te leggen en het VCA certificaat te behalen.

In elke onderneming moet de werkgever ruimtes voorzien waar men niet mag roken. Ook moeten er ruimtes om te rusten en te ontspannen voor zwangere vrouwen aanwezig zijn. De werkgever moet er ook voor zorgen dat er speciale voorzieningen zijn voor mindervalide personen. (section 133)

De voorgaande verplichtingen waren alle preventieve verplichtingen maar de werkgever heeft ook verplichtingen wanneer er zich ongevallen of werkziektes hebben voorgedaan. Als er zich een ongeval voordoet is de werkgever verplicht de oorzaken en omstandigheden van dit ongeval te onderzoeken. Deze onderzoeken moeten transparant gebeuren, de werknemer in kwestie heeft de mogelijkheid, als zijn gezondheidstoestand dit toelaat, bij de onderzoeken aanwezig te zijn en de resultaten in te zien. Dit onderzoek moet in samenwerking gebeuren met de in aanmerking komende vakbonden. Al de resultaten van deze onderzoeken en data van ongevallen, wanneer de werknemer 3 dagen of langer arbeidsongeschikt was, moeten door de werkgever bewaard worden en een extra exemplaar bezorgd worden aan de werknemer of aan zijn familie. Voor ongevallen waarbij de werknemer minder dan 3 dagen werkonbekwaam was moet dit enkel bewaard worden, er

moet geen exemplaar aan de werknemer zelf gegeven worden. Wanneer er een ongeval zich voltrokken heeft moet de werkgever er alles aan doen dat een soortgelijk ongeval niet meer kan gebeuren. (section 133c) Volgens het *International Labour Office (2000)* worden gegevens van werkongevallen in 84,1% van de bedrijven bijgehouden, dus in bijna al de bedrijven.

Zowel *šebesta (2006)*, *Kuba (2006)* zeggen dat gegevens over ongevallen doorgegeven worden aan de autoriteiten en dat de vakbonden ook toegang hebben tot deze gegevens en dat al de gegevens van ongevallen door het management bewaard worden. Beide verklaren ze ook dat de vakbonden in samenwerking met het management de ongevallen mogen onderzoeken. *Kuba (2006)* voegt hier aan toe dat de vakbonden moeten meewerken aan de procedures en protocollen wanneer er een ongeval is gebeurd. *Horák (2006)* zegt dat arbeidsongevallen na een grondig onderzoek ook binnen het bedrijf moeten geregistreerd worden. Aan dit onderzoek werken ook de werknemersafgevaardigde mee want deze maken deel uit van de schadeloosstellingscommissie.

Wanneer er risico's aanwezig zijn die niet kunnen geëlimineerd worden moet de werkgever dit aangeven. Dit dient aangegeven te worden door ofwel pictogrammen, geluiden of teksten. (section 133b) Het *International Labour Office (2000)* concludeerde dat in bijna al de ondervraagde bedrijven de risico's in verband met gevaarlijke producten aangegeven zijn. Op materialen die een gevaarlijk product bevatten staat een duidelijk etiket met de naam of code van deze producten. Wel blijkt dat er slechts in de helft van de bedrijven een lijst met al de gevaarlijke producten die er zijn aanwezig is. Deze lijst is onder andere nodig voor de verplegende diensten wanneer er een ongeval is gebeurd.

4.2.3 VERPLICHTINGEN EN RECHTEN VAN DE WERKNEMERS

Als één van de basisrechten (section 135 (1)) van de werknemer geldt dat elke werknemer het recht heeft dat zijn veiligheid en gezondheid beschermd wordt, recht heeft op informatie over de risico's en recht heeft de maatregelen die er genomen zijn om zijn veiligheid te garanderen, te kennen. Wanneer de werknemers, na het kennen van de voorgaande informatie, rechtmatig vinden dat het werk dat ze moeten uitvoeren hun in

gevaar brengt, hebben ze het recht te weigeren dit werk uit te voeren (section 135 (2)). Op dit recht wordt in de praktijk door de werknemers effectief beroep gedaan, 93,2% van de bedrijven verklaren dat hun werknemers gevaarlijk werk mogen weigeren (*International Labour Office 2000*).

Langs de andere zijde hebben de werknemers ook verplichtingen, ze moeten al de voorgeschreven maatregelen in acht nemen. Verder moeten ze er alles aan doen om hun eigen veiligheid te beschermen en dus niet roekeloos te werk te gaan. Dit moeten ze ook doen door al de regelgeving betreffende de veiligheid binnen de onderneming en hun eigen veiligheid te kennen. Om dit te verwezenlijken moeten ze deelnemen aan de cursussen in verband met veiligheid die door de werkgever georganiseerd worden. (section 135)

4.3 INSPECTIE

Het toepassen van de wetgeving in verband met veiligheid voor de werknemers op de arbeidsplaats wordt tweeledig gecontroleerd. Enerzijds door de vakbonden 'The Trade Union Organisations' en anderzijds door de overheid. Dit staat gedeeltelijk besproken in de 'Labour Code', maar hier is ook een eigen decreet aan besteed namelijk act No. 174/1968 Coll. on the State Specialised Supervision of the Work Safety.

Volgens *Horák (2006)* kan de bedrijfsinspectie door verschillende instanties gebeuren. Buiten de het overheidstoezicht en de vakbonden kan dit ook nog gebeuren door de bedrijfsleiding, een gediplomeerde arts, de inspectie voor technische controle (ITI), de hygiënische inspectie en een externe auditeur, voor meer informatie hierover verwijs ik naar bijlage 9.1 vraag 19.

De overheid moet toezicht houden op de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk. (section 137) Hiervoor bestaan een aantal gespecialiseerde organen; de 'Czech Occupational Safety Office' en acht inspecteurs voor veiligheid op het werk. Om de overheid met de inspectie te helpen is het de bedoeling gespecialiseerde organisaties op te richten maar voorlopig zijn er zo nog niet veel, enkel 'the Institute of

Technecal Inspectionn Prague'. Deze overheidsinspecties zijn tijdens hun inspecties zelf op de werf aanwezig en controles gebeuren zowel gepland als onverwacht. (*Government of the Czech Republic 2001*)

Dit instituut stelt een aantal experts tewerk en geeft gespecialiseerde meningen over de planfase, het gebruik van machines, de bouw zelf en alles wat met het technische te maken heeft en of al deze technische aspecten voldoen aan de veiligheidsvereisten. Al de meningen, adviezen en maatregelen die het instituut voorschrijft, zijn bindend en moeten dus in rekening gebracht worden. (*Government of the Czech Republic 2001*)

De organisaties en controleurs hebben buiten het geven van adviezen die strikt dienen nageleefd te worden ook nog andere taken. Ze oefenen toezicht uit over het al dan niet respecteren van de wetgeving. Hier gaat het dan vooral over de wetgeving in verband met technische vereisten, veiligheid, werkomstandigheden en het tewerkstellen van minderheids- en gediscrimineerde groepen. In Tsjechië is dit nog steeds de vrouwelijke arbeidsbevolking. Ook bepalen deze instanties mede de voorwaarden voor het krijgen van bouwvergunningen en beslissen ze over het intrekken of beperken van licenties en vergunningen. Wanneer de preventie te kort schiet en er toch ongevallen gebeuren zijn de controlerende organen eveneens aanwezig bij het onderzoek naar de omstandigheden waarin het ongeval gebeurde en aan alle werkgevers geven ze gratis advies. (*Government of the Czech Republic 2001*)

De toezichthoudende overheidsdiensten hebben het recht een aantal zaken te ondernemen en bij inbreuken maatregelen te treffen. Dit staat beschreven in artikel 6 van de wet No. 174/1968 Coll.:

- ze mogen de eigendommen van de organisatie en de eigendommen van de individuen op elk moment betreden en vragen naar de nodige documenten, informatie en creatie van omstandigheden voor het toezicht.
- Ze kunnen, binnen redelijke termijnen, bevelen de overtredingen die ze vastgesteld hebben te verbeteren en andere nodige technische- en andere maatregelen opleggen.
- Ze kunnen overuren, nachtarbeid en werk van vrouwen en minderheden verbieden wanneer dit uitgevoerd wordt in tegenstrijd met de wetgeving.

Als tweede controlerend orgaan zijn er de vakbonden, deze hebben het recht de toestand van de veiligheid en gezondheid in de onderneming te controleren. Zij kunnen controleren of de werkgevers hun verplichtingen naar behoren uitvoeren en of ze werkomstandigheden creëren die veilig en aangenaam zijn. Dit houdt in dat ze controleren of al de maatregelen aanwezig zijn en of deze ook in de praktijk uitgevoerd worden. (section 136) Ook werken de vakbonden samen met de toezichthoudende overheidsdiensten, de vakbonden voorzien de overheid steeds van de nodige informatie en omgekeerd. (*Government of the Czech Republic 2001*) Volgens het *International Labour Office (2000)* gebeurt deze vakbondscontrole in 78,3% van de ondernemingen. Hier valt wel een kanttekening bij te maken deze studie stelt immers dat de controles meer voorkomen in de bedrijven in eigendom van buitenlandse vennootschappen.

Buiten de controlerende functie kunnen de vakbonden ook mee aan tafel zitten om mee te doen aan de discussies in verband met de bescherming van veiligheid en gezondheid. (section 136)

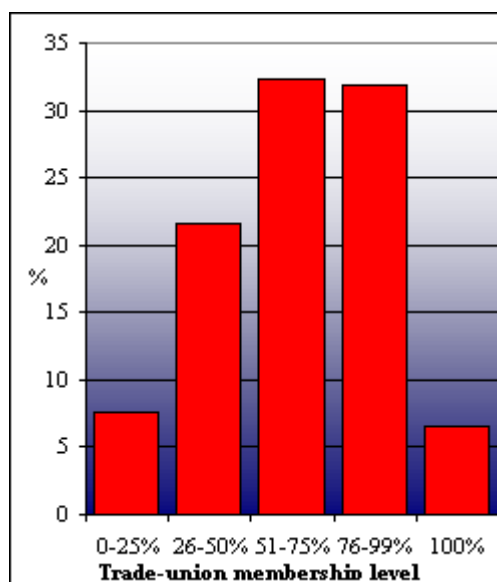
Over dit onderwerp kwamen er verschillende antwoorden verder uit mijn vragenlijsten. Het is in de bedrijven bekend dat de vakbonden mogen deelnemen aan de goedkeuringsprocessen van nieuwe voorschriften en ze doen dit ook meestal. Hier tegenover staat dan het antwoord van *Horák (2006)*, die zegt dat de vakbonden enkel geïnformeerd worden over de nieuwe voorschriften. Hij zegt wel dat ze het recht hebben om mee te werken aan dit soort beslissingen.

Als de vakbonden inbreuken tegen komen dienen zij de toezichthoudende overheden hiervan op de hoogte te brengen. Om de controles te stimuleren worden al de kosten die ze gemaakt hebben om controles uit te voeren terugbetaald door de overheid.(section 136) Bij 89% van de Tsjechische bedrijven kan de vakbond een werknemer doen stoppen met werken wanneer het te gevaarlijk is en in 67% van de bedrijven werken de vakbonden samen met de toezichthoudende overheidsdienst tijdens een inspectie (*International Labour Office 2000*).

Deze vakbondscontrole en het samen bespreken van maatregelen tussen vakbonden en werkgevers is heel belangrijk. Volgens *het International Labour Office (2000)* hebben

afspraken en maatregelen die besproken zijn in samenspraak met de vakbonden een blijvend effect en werken de werknemers hier beter aan mee. Uit deze studie blijkt dat in de bouwsector de vakbonden in 62% van de gevallen meewerken aan de ontwikkeling van de veiligheidsmaatregelen. Verder stelt deze studie nog dat werkplaatsen in Tsjechië waar de vakbonden sterk aanwezig zijn veiliger zijn dan waar ze niet of minder aanwezig zijn. Dit komt volgens hen doordat werknemers die lid zijn van een vakbond er meer op staan hun rechten met betrekking tot een veilige werkplaats uit te oefenen omdat ze hierin gesteund worden door hun vakbond. Het zijn immers de vakbonden die hun leden nog extra informatie geven over veiligheid en ook training. Uit de studie van *het International Labour Office (2000)* blijkt dat in meer dan 70% van de onderzochte bedrijven meer dan 50% van de werknemers lid zijn van een vakbond zie figuur 3. In slechts 7% van de onderzochte bedrijven is er een laag vakbondslidmaatschap bij de werknemers namelijk tussen de 0 en 25%, in 6% van de onderzochte bedrijven is er een lidmaatschap van 100%. Dit wil zeggen dat in deze bedrijven al de werknemers lid zijn van de vakbonden en in een ongeveer even groot percentage van de bedrijven zijn er bijna geen werknemers lid van de vakbonden.

Figuur 5: Bedrijven volgens het vakbondslidmaatschap niveau



Bron: International Labour Office (2000)

In de praktijk is het werk van de inspecties ook duidelijk. In 2000 zijn er 119 537 fouten vastgesteld ten op zichte van 116 351 het jaar ervoor, het hoogste aantal inbreuken had men in de bouwsector en in de landbouwsector. In 1999 zijn er in totaal 13 311 controles

uitgevoerd en in 2000, 12 378 (zie tabel 3). (*Government of the Czech Republic 2001*) Hier merk ik op dat het aantal controles afgenomen is en het aantal inbreuken toegenomen. Dit kan er op wijzen dat de werkgevers in 2000 lakser waren ten opzichte van veiligheid. Maar de zorg van de werkgever voor veiligheid is toch verbeterd de laatste jaren, er was immers een dalende tendens, in 1996 werden er namelijk 122 452 inbreuken vastgesteld (zie tabel 4). Het *International Labour Office (2000)* voegt hier nog aan toe dat door de toezichthoudende overheidsdienst in 76,2% van de bedrijven een controle geweest is. Verder benadrukt deze studie dat maar zelden een rapport, zoals wettelijk bepaald, van deze controles aan de vakbonden gegeven werd. Hieruit blijkt ook na een controle dat in 62,6% van de gevallen een verbetering werd uitgevoerd.

Tabel 5: Het aantal inspecties uitgevoerd in 1999 en 2000

Number of performances carried out by the inspectorates of occupational safety

Performances (inspections and investigations)	1999	2000
Inspections of organizations and enterprising individuals ČÚBP tasks	5 654	3 653
Inspections of organizations and enterprising individuals IBP planned tasks	6 445	7 836
Inspections of organizations and enterprising individuals Other IBP tasks	610	405
Investigation of the causes of injuries resulting in death	152	133
Investigation of the causes of serious injuries	350	273
Investigation of the causes of the collective injuries	16	10
Investigation of the causes of other injuries	60	36
Investigation of the causes of operational accidents (disasters)	21	29
Investigation of the causes of the faults of technical equipment	3	3
Inspections and investigations – in total	13 311	12 378

Bron: Government of the Czech Republic 2001

Tabel 6: aantal inbreuken doorheen de jaren

Year	1996	1997	1998	1999	2000
Number of Faults	122 452	122 952	135 269	116 351	119 537

Bron: Government of the Czech Republic 2001

4.4 VEILIGHEIDSPROBLEMEN

Volgens de studie van het *International Labour Office (2000)* is het grootste veiligheidsprobleem binnen de Tsjechische bedrijven het aantal vallen, gevolgd door het transport van materialen. Deze twee problemen worden in Tsjechië vooral ervaren in de primaire sector maar ook in de bouwsector zijn ze een groot probleem waar vallen, zoals is aangegeven in onderstaande tabel, in 21,8% van de bedrijven het grootste probleem is.

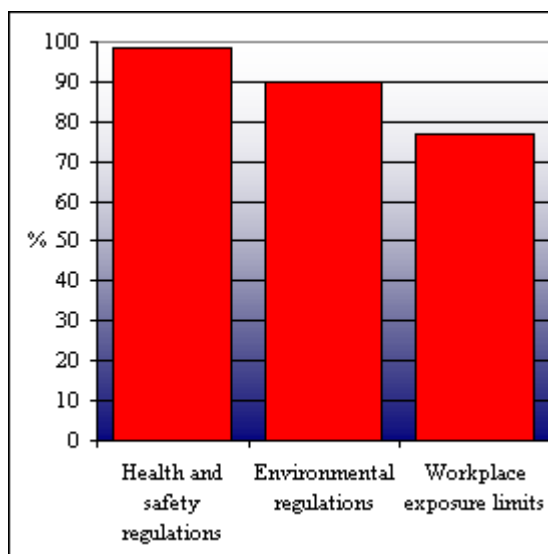
Tabel 7: Veiligheidsproblemen die in Tsjechië als een ernstig probleem gezien worden in verschillende sectoren (1999)

	<i>Primary</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction and energy</i>	<i>Services</i>
	% of workplaces			
Falls	30.4	13.2	21.8	10
Transport of materials	25.1	16.3	16.7	6.2
Welding hazards	1.8	7.5	5.5	3.4
Electrical hazards	2.4	2.8	9.1	3.4
Lighting	9.5	6.6	7.3	2.2
Hot temperatures	16.1	13.1	16.4	3.9
Cold temperatures	9	7.1	5.5	2.8
Humidity	17.3	4.7	1.8	3.4
Condition of floors	18.8	14.5	5.5	4.9
Lack of machine guards	1.8	1.4		1.7
Fire risk	13.2	14.1	20	3.3
Hand tools	10.8	3.3	7.3	2.8
Being struck by objects	22.2	10	12.7	1.7
Lifting	21.3	14.5	21.8	16.1
Commuting	18.2	11.3	12.7	6.6

Bron: International Labour Office (2000)

De meeste bedrijven (79,7%) zijn op de hoogte van de bestaande veiligheidsproblemen in hun bedrijf en van de wetgeving betreffende veiligheid en gezondheid op het werk (zie onderstaande grafiek). In 63% van de ondervraagde bedrijven uit de bouwsector blijkt dat er bij overtredingen van de wettelijke bepalingen er maatregelen en straffen doorgevoerd worden. Uit al de beantwoorde vragenlijsten blijkt dat de bedrijven op de hoogte zijn van de bestaande wetgeving betreffende veiligheid en gezondheid op het werk.

Figuur 6: Het aantal bedrijven dat op de hoogte is van de wetgeving betreffend veiligheid op het werk



Bron: International Labour Office (2000)

Op sommige gebieden blijft de Tsjechische wet nog al vaag en misschien verwarrend, bijvoorbeeld op het vlak van de aanwezigheid van een veiligheids- en gezondheidscomité. Volgens de studie van het *International Labour Office (2000)* weten 37,2% van de ondervraagde bedrijven niet of er zo'n comité aanwezig moet zijn of niet en 32% van de bedrijven zegt dat de aanwezigheid van zo'n comité is vastgesteld bij wet. Na het lezen van de 'Labour Code' bemerk ik zelf dat er in deze wet geen sprake is van een comité voor veiligheid en gezondheid.

Šesbesta (2006) en *Horák (2006)* zeggen dat deze comités niet bij wet verplicht zijn en dat er in zijn bedrijf ook geen aanwezig is. De vakbonden hebben dezelfde taken als deze comités en zij vergaderen hiervoor minstens vier maal per jaar. *Horák (2006)*

Ondanks dat er verwarring bestaat over de aanwezigheid van een comité is dit er in ongeveer de helft van de onderzochte bedrijven. In 37,6% van de onderzochte bedrijven, door het *International Labour Office (2000)*, is er een comité voor gezondheid en veiligheid en in dit comité zitten afgevaardigde van zowel de werknemers (vakbonden) als van de werkgevers. De vakbondsafgevaardigde die zetelen in dit comité werd in de meeste bedrijven verkozen en in een minderheid (32,9%) van de bedrijven aangeduid door de vakbond zelf. Verder zijn

er ook nog veiligheids- en gezondheidscomité's waarin enkel de vakbonden zetelen, dit geldt voor 55,7% van de onderzochte bedrijven. (*International Labour Office 2000*)

In de praktijk blijkt de aanwezigheid van een comité waar werkgevers en vakbonden samenwerken voor het bevorderen van de veiligheid en gezondheid één van de meest effectieve structuren. Natuurlijk is niet enkel de aanwezigheid belangrijk maar ook de effectieve werking van zo'n comité. Uit het onderzoek van het *International Labour Office (2000)* blijkt dat 30% van de ondervraagde niet op de hoogte is van vergaderingen van hun comité en 2,9% van de ondervraagde zei dat het comité zelfs niet 1 keer per jaar samenkomt. Van de overblijvende bedrijven blijkt dat het comité wel regelmatig vergaderd namelijk maandelijks, vier keer per jaar en twee keer per jaar.

Hoofdstuk 5: Nederland

5.1 INLEIDING

5.1.1 GESCHIEDENIS

Zoals ieder land heeft Nederland hoogte- en laagtepunten gekend. In het begin van onze tijdsrekening maakte zuidelijk Nederland deel uit van het Romeinse rijk, in de vroege middeleeuwen behoorde het tot het Heilige Roomse Rijk van Karel de Grote en ging daarna op in het Duitse Rijk. In de 15 de eeuw kennen ze onder Filips de Goede hun bourgondische periode , door het huwelijk van diens kleindochter Maria van Bourgondië met Maximiliaan I van Oostenrijk komen ze toe aan het Habsburgse Huis.

De 16 de eeuw; Karel V wordt heer van alle 17 Nederlandse gewesten en voert een centralistisch beleid dat voortgezet wordt door zijn zoon Filips II en waartegen veel verzet komt . Het protestantisme kent zijn hoogtepunt in de beeldenstorm, de hertog van Alva komt orde op zaken stellen. Dit resulteert in de Tachtigjarige Oorlog waar Willem van Oranje leiding geeft aan de opstand tegen Spanje. De zuidelijke Nederlandse gewesten worden onder controle gebracht, de zeven noordelijke"vrije" gewesten zetten de strijd voort.

De ontstane Republiek aan de Noordzee beleeft van 1600 tot 1700 zijn Gouden Eeuw. Omwille van de godsdienstvrijheid trekt de Republiek velen aan die om hun geloof of gedachten vervolgd worden, Amsterdam wordt het centrum voor schrijvers en geleerden. De Verenigde Oost-Indische Compagnieën wordt opgericht, de meest succesvolle commerciële onderneming ter wereld. De Republiek boekt op het land en op zee zowel successen als nederlagen.

In 1810 lijft Napoleon het koninkrijk Nederland in bij Frankrijk. In 1830 roepen de Belgen de onafhankelijkheid uit, de 19 de eeuw wordt in heel europa gekenmerkt door revolutionaire gevoelens.

Nederland veranderd van een agrarische in een industriële samenleving die zorgt voor politieke en economische hervormingen in Nederland en Nederlands-Indië. Nederland voert een strikt neutrale politiek en richt zich op het beschermen van het koloniaal bezit en het verwerven van een vooraanstaande positie in de internationale handel en het geldverkeer.

Door zijn neutraliteit komt Nederland goed door de Eerste Wereldoorlog maar lijdt later ook onder de algemeen heersende crisis. Tijdens de Tweede Wereldoorlog wordt Nederland bezet door de Duitsers en Nederlands-Indië door Japan. Op het einde van de oorlog, tijdens de Hongerwinter, komen velen om wegens gebrek aan voeding. Na de oorlog wordt Nederlands-Indië onafhankelijk Indonesië.

Nederland neemt afscheid van de neutraliteitspolitiek en treedt toe tot de NAVO en later tot de EEG.

In 1944 tekende België, Nederland en Luxemburg een verdrag voor politieke en ambtelijke samenwerking ter bevordering van het vrije verkeer van personen, goederen en diensten : de Benelux, het begin van een Europese samenwerking. Na het Verdrag van Rome, getekend door België ,Nederland, Luxemburg, West-Duitsland, Frankrijk en Italië in 1957, werd in 1958 de Europese Economische Gemeenschap opgericht, die aan de basis stond van de huidige Europese Unie

In 1953 wordt Nederland getroffen door de Watersnoodramp, kort hierna kende de Nederlanders terug succes, in 1959 werd de op een na grootste gasbel ter wereld gevonden. Door de verkoop van dit gas aan het buitenland en het binnenlandse verbruik is Nederland in de mogelijkheid een welvaartstaat uit te bouwen. De eerste oliecrisis in 1973 stopt de snelle economische groei, de oliecrisis in 1979 brengt Nederland in grote economische problemen.

Protesten van progressieve jongeren bij het huwelijk van Beatrix en Claus (1966) zorgen voor een van de meest omvangrijke en ruime sociale wetgevingen in de wereld. Ingrijpende sanering van overheidsuitgaven en loonmatiging zorgt voor een versterking van de exportpositie, diverse economische hervormingen en flexibele arbeidsmarkt zorgt opnieuw voor een banengroei.

Nederland is, met een bevolking van 16 miljoen mensen waarvan 5% een andere nationaliteit heeft, uitgegroeid tot een multiculturele samenleving.

(ministerie van buitenlandse zaken)

5.1.2 ARBEIDSONGEVALLEN IN DE BOUWSECTOR

Ook in Nederland gebeuren er ongevallen, jaarlijks gebeuren er 1,9 miljoen ongevallen waarvan er 160 000 arbeidsongevallen zijn, van deze 160 000 ongevallen waren er 83 met dodelijke afloop, zie ook onderstaande tabel. In 2003 waren er 81 000 arbeidsongevallen waarvoor de werknemer een SEH (spoed eisende eerste hulp) behandeling nodig had, dit komt overeen met 10 per 1000 werkende. *(consument en veiligheid, 2006)*

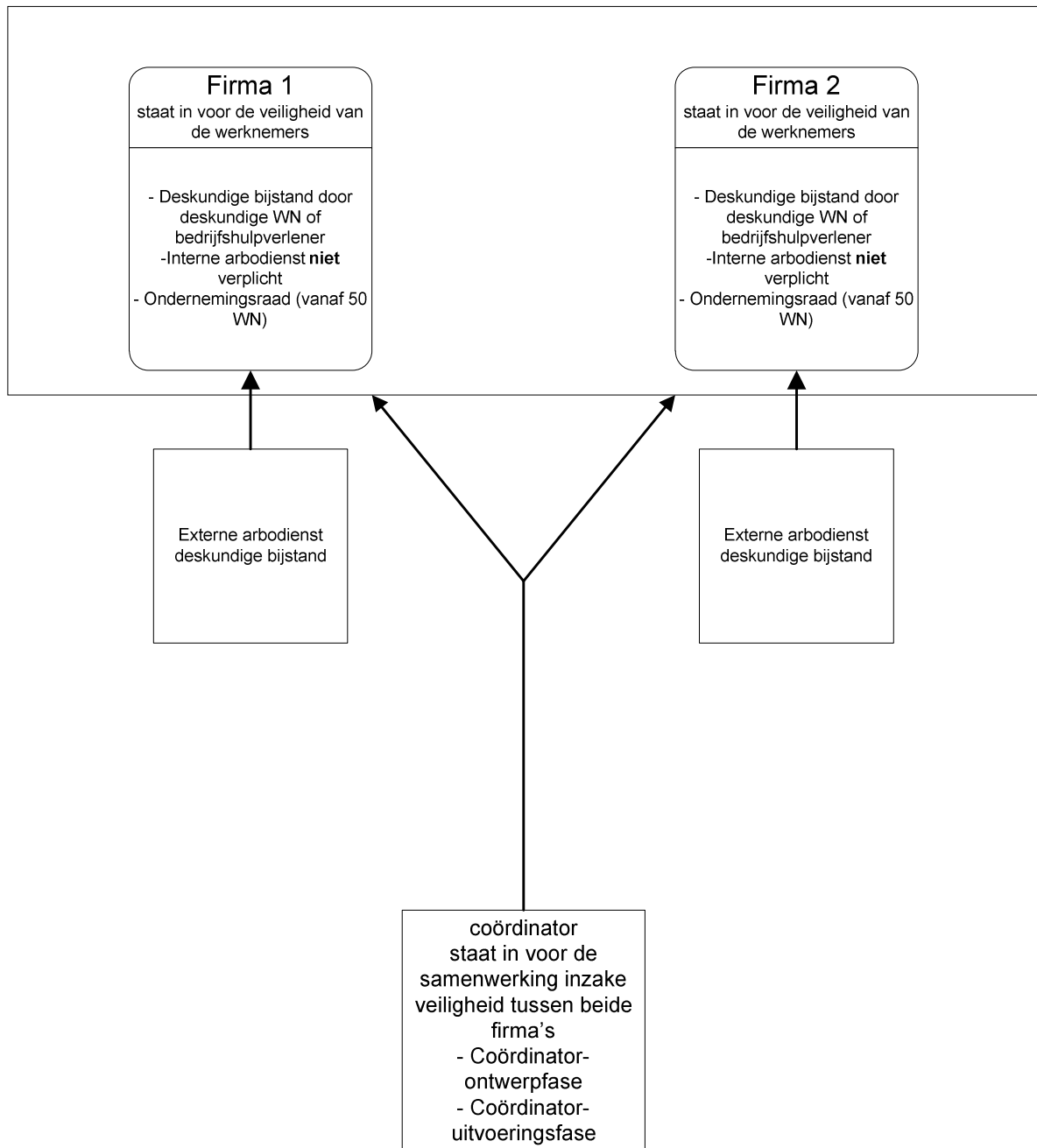
Tabel 8: Jaarlijks aantal slachtoffers naar type uitwendige oorzaak en aard van de behandeling

	Doden	Opnamen	SEH	Totaal
Privé-ongevallen	2.300		520.000	730.000
Sportongevallen	12		170.000	780.000
Arbeidsongevallen	83		99.000	160.000
Privé-, sport- en arbeidsongevallen	2.400	76.000	790.000	1.700.000
Verkeersongevallen	1.000	21.000	140.000	260.000
Zelfmutilatie	1.500	9.200	14.000	
Geweld	200	2.600	37.000	

Bron: Letsel Informatie Systeem 1999-2003, Consument en Veiligheid; LMR 1999-2003, Prismant; Doodsoorzakenstatistiek 1999-2003, CBS; Statistiek niet-natuurlijke dood 1999-2003, CBS; Ongevallen en Bewegingen in Nederland 2000-2003, Consument en Veiligheid.

In de bouwsector in 2003 waren er 465 000 mensen te werkgesteld, en waren er 12 000 ongevallen met SEH behandeling. Dit zijn er 26 per 1000 werknemers, wat veel is in vergelijking met de landbouwsector waar het er 13 per 1000 werknemers waren of de metaalsector waar het er 18 waren. *(consument en veiligheid, 2006)*

Figuur 7: De structuur met betrekking tot de veiligheid van de werknemers in Nederland



5.2 VEILIGHEIDSCHECKLIST AANNEMERS (VCA)

Dit VCA systeem werd ontwikkeld in en voor het eerst, in 1994, gebruikt in Nederland en later werd het uitgebreid naar België, Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland. Dit systeem werd onafhankelijk van de overheid in werking gebracht. De bedoeling was om de aannemers op een objectieve manier te evalueren wat betreft hun verrichtingen met betrekking tot veiligheid en gezondheid van de werknemers en omgevingsbescherming. (*OSHA, 2002*)

Het VCA systeem valt onder het VGM beheersysteem (VGM= Veiligheid, Gezondheid en Milieu). Ook bestaat er een VGM Checklist Opdrachtgevers de VCO, deze controleert de opdrachtgevers en zijn aannemers en medewerkers. Wanneer een opdrachtgever van zijn aannemers verwacht een VCA certificaat te hebben dan moet de opdrachtgever ook het VGM systeem en het VCO gebruiken. Het VCA is ontwikkeld door het Centraal College van Deskundigen VCA (CCVD-VCA) en deze controleert het ook. Dit doet het door gebruik te maken van het Handboek Kwaliteit van het CCVD-VCA. (*bouwveilig, 2004b*)

Het VCA systeem werd oorspronkelijk ontwikkeld voor de petrochemische sector maar werd later op vrijwillige basis door meer en meer bedrijven gebruikt. Deze andere bedrijven mogen het gebruiken op voorwaarde dat ze eveneens aan alle vereisten van het systeem voldoen (*bouwveilig, 2004b*). Uit het gesprek met *R.Mariën* blijkt dat dit systeem in de praktijk ook gebruikt wordt zowel in België als in Nederland, elke werknemer van Besix is namelijk verplicht de opleiding VCA te volgen en krijgt 3 kansen om het examen voor het behalen van het VCA certificaat af te leggen.

Er bestaan 2 VCA systemen of certificatie-niveaus het VCA* is voor bedrijven met minder dan 35 werknemers die geen hoofdaannemer zijn en richt zich tot de veiligheids-, gezondheids- en omgevingsaspecten. Het VCA** is ontwikkeld voor bedrijven met meer dan 35 werknemers en behandelt en beoordeelt, bovenop de VCA*, vooral de management- en veiligheidsstructuren en systemen, in tegenstelling tot het eerste waar het enkel gaat om de basis veiligheid. Het VCA certificaat is 3 jaar geldig, maar het VCA bureau mag de certificaten intrekken wanneer de houders ervan de maatregelen niet naleven. (*OSHA, 2002 en bouwveilig, 2004b*)

Het VCA verplicht de werkgevers, hun werknemers van veiligheidstraining te voorzien. Om dit na te gaan bestaat er een Benelux logboek waar alle trainingen in geregistreerd worden. Dit zorgt ervoor dat werknemers die voor een gecertificeerd VCA bedrijf gaan werken er zeker van kunnen zijn dat ze in een veilige werkomgeving terecht komen. (*OSHA, 2002*)

Het VCA systeem heeft ervoor gezorgd dat werknemers meer bekend zijn met de veiligheidsproblemen en dat ze ook meer gemotiveerd zijn hier iets aan te doen (*OSHA, 2002*). Volgens het *OSHA (2002)* is er in VCA gecertificeerde bedrijven een duidelijke vermindering van ziekteverlof en ongevallen.

Het VCA certificaat bevat een hele lijst van maatregelen waaraan voldaan moet worden. Dit zorgt er ondermeer voor dat aannemers niet langer verschillende veiligheidssystemen moeten onderzoeken en gebruiken, nu gebruiken ze gewoon de VCA Checklist. Deze lijst is immers erkend en is uniform. Het enige nadeel dat er nog over blijft is dat het een duur systeem, is vooral voor kleinere bedrijven, vaak werken deze bedrijven niet in hoge risico omstandigheden maar moeten ze wel voldoen aan de strenge vereisten van het VCA die voorzien zijn voor grote risico's. (*OSHA, 2002*) Het VCA certificaat is dan ook bedoeld voor bedrijven die werken doen met verhoogd risico in een risicovolle omgeving (*bouwveilig, 2004b*).

5.2.1 WERKING

Het VCA systeem werkt met een Checklist en deze lijst kent twee soorten vragen namelijk de 'mustvragen' en de 'aanvullende vragen'. Elke vraag kan positief of negatief beantwoord worden als ze positief beantwoord wordt wil dit zeggen dat voldaan wordt aan de minimum vereisten. Wanneer men een 'mustvraag' negatief beantwoord wil dit zeggen dat een aantal eisen niet aanwezig zijn en krijgt het bedrijf geen VCA certificaat. Voor de 'aanvullende vragen' moet men een minimum score halen om het certificaat te krijgen, voor het VCA** is dit 6 positieve vragen van de 12. (*bouwveilig, 2004b*)

Als een bedrijf gebruik maakt van het VGM systeem wordt de implementatie hiervan drie maanden na in gebruik name gecontroleerd. Dit gebeurt door het afnemen van interviews en

het controleren op de werf of de systemen correct uitgevoerd worden. Elke beoordeling en invulling van de checklist moet schriftelijk bevestigd worden en de aannemer moet hiervan een rapport opstellen. Dit rapport wordt dan later gecontroleerd door een VCA-coördinator waarna er beslist wordt over het al dan niet mogen behouden van het VCA certificaat. Tussentijdse audits gebeuren minimum eenmaal per jaar, dan worden al de 'mustvragen' nagekeken en de 'aanvullende vragen' totdat men komt aan de minimale scores. Als de aannemer na de audit niet voldoet aan de eisen heeft deze 3 maanden om verbeteringen aan te brengen. (*bouwveilig, 2004b*)

5.3 DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET 1998

Deze wet is de wet van 18 maart 1998 (laatste wijzigingen), houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Al de verwijzingen naar artikels in dit deel van de tekst zijn artikels uit deze wet. De arbowet '98 is van toepassing op al de werkgevers en werknemers in Nederland, verder is ze nog van toepassing op mensen die georganiseerd vrijwilligerswerk doen. Al de werkgevers worden door de arbowet verplicht een goed arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, dit om ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen of te beperken. Buiten deze wet mogen al de werkgevers nog zelf maatregelen nemen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de voorwaarden hiervan worden gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit komt ook doordat de Arbowet een kaderwet is, wat wil zeggen dat er algemene bepalingen instaan die de werkgevers verder kunnen uitdiepen. (*SZW – AI*)

Deze wet werd verder aangevuld en gespecificeerd door het arbeidsomstandighedenbesluit, wat een wijziging was van de arbeidsomstandighedenwet 1994, en de arbeidsomstandighedenregeling. In het arbobesluit wordt het doel aangegeven en de manier waarop het bereikt moet worden kan door de werkgever bepaald worden. Verder wordt artikel 6 onder andere uitgewerkt in het besluit Risico's Zware Ongevallen.

Ook zijn er nog beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving, deze regels stellen concreet hoe men de wet moet toepassen. Het gaat hier wel over voorwaarden die niet algemeen bindend zijn dus de werkgever is nog vrij in de manier hoe hij de wet gaat toepassen. (SZW – AI)

Voor de toepassing van de arbeidsomstandighedenregeling is het best eerst de arbowet, dat een kader is met weinig concrete regels, te raadplegen. Daarna dient men het arbobesluit te gebruiken waarin meer concrete bepalingen staan, hierna de arboregeling wat een uitwerking is van het arbobesluit. Ten slotte zijn er nog de beleidsregels arbowetgeving, deze geven aan hoe beschermingsniveau's en maatregelen kunnen bereikt worden. (SZW – AI)

5.3.1 HET ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID

De arbeidsomstandighedenwet gaat ervan uit dat elke werkgever een zo goed mogelijk arbeidsomstandigheden beleid voert en zorgt voor een bevordering van het welzijn van de werknemers. Ze geeft ook een definitie wat volgens hen goed beleid inhoud. Volgens artikel 3 moet de werkgever ervoor zorgen dat de arbeid geen invloed heeft op de veiligheid en gezondheid van de werknemers en risico's en gevaren moeten onmiddellijk bestreden en voorkomen worden. Gaat dit niet dan moeten er maatregelen genomen worden om de werknemers te beschermen voor deze risico's en gevaren. Verder moet de werkgever de arbeidsplaatsen, werkmethoden en gebruikt materiaal aanpassen aan de werknemers, hij moet er ook voor zorgen dat de arbeid afwisselend is en dat er regelmatig pauzes zijn. Ten slotte verstaat artikel 3 nog onder goed beleid dat er maatregelen moeten zijn zodat wanneer een werknemer in een gevaarlijke toestand komt, hij snel in veiligheid is en de schade beperkt wordt.

Dit arbeidsomstandigheden beleid is tweeledig, een beleid naar ziekteverzuim en een beleid voor de bescherming van werknemers tegen risico's, seksuele intimidatie, agressie en

geweld. In het gedeelte ziekteverzuim moet de werkgever het aantal zieke werknemers proberen te beperken en de zieke werknemers begeleiden. (artikel 4)

Er moeten een aantal dingen verplicht vastgelegd worden in het arbeidsomstandighedenbeleid, zo moeten al de risico's die tijdens het werk aanwezig zijn erin opgesomd staan en geëvalueerd worden. Onder deze opsomming wordt verstaan een uitleg over de risico's en de maatregelen die genomen zijn om ze te beperken, in dit zelfde onderdeel van het beleid moet de werkgever ook een lijst bijhouden van de gebeurde arbeidsongevallen met werkbelet. Telkens wanneer er een verandering is met betrekking tot de risico's of maatregelen om de schade van de risico's te beperken moet er een wijziging van de inventaris gebeuren. Dit zorgt ervoor dat het arbeidsomstandighedenbeleid actueel blijft en flexibel is. Alle werknemers moeten voor ze aan hun werk beginnen op de hoogte zijn van de risico's dit wil zeggen dat ze te allen tijde het arbeidsomstandighedenbeleid mogen inkijken, het is de taak van de werkgever te zorgen dat deze informatie ter beschikking is en dat de werkgevers er ook van op de hoogte zijn. (artikel 5)

Er moet een jaarlijkse rapportage gebeuren over dit arbeidsomstandighedenbeleid, dit moet steeds gebeuren in overleg met de ondernemingsraad en de personeelsafgevaardigden. Op dit moment wordt ook steeds bekeken of de aangegeven risico's nog up-to-date zijn. Een risico-inventaris evaluatie moet minsten één keer per vijf jaar gebeuren. (artikel 5 en artikel 2.5d van het arbeidsomstandighedenbesluit)

Er moet ook een intern noodplan opgesteld worden dat gebaseerd is op de risico-inventaris. Dit plan moet opgesteld worden in samenspraak met de ondernemingsraad of afgevaardigde personeelsverantwoordelijken, dit plan moet om de 3 jaar geëvalueerd worden. (artikel 2.5c van het arbeidsomstandighedenbesluit)

De werkgever kan bij het opstellen en uitvoeren van het arbeidsomstandighedenbeleid steeds beroep doen op deskundige werknemers, dit is vooral met betrekking tot preventie en bescherming. Deze werknemers kunnen georganiseerd zijn in een dienst of alleen werken. (artikel 14) Wanneer deze deskundigen georganiseerd zijn in een dienst is dit te vergelijken met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die men in België heeft. In Nederland spreekt men over de arbodienst en deze wordt verder besproken in punt 5.3.3.

De taken waarvoor de werkgever beroep kan doen op deskundigen bepaald artikel 2.5e van het arbeidsomstandighedenbesluit. Dit artikel voorziet een aanvulling van artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet, het is meer specifiek. De werkgever kan zich laten bijstaan voor de volgende taken:

- De vastlegging van het beleid;
- Het opstellen van een veiligheidsbeheerssysteem;
- Het verrichten en opstellen van een aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie en het toetsen ervan;
- Het opstellen van de beschrijvingen van de risico's;
- Het opstellen en toetsen van het intern noodplan;
- Het doorvoeren en het toetsen van de wijzigingen van de risico-inventarisatie.

Voor nog meer bijstand kan de werkgever ook een aantal werknemers aanduiden als bedrijfshulpverleners. Deze verzorgen de eerste hulp bij ongevallen, ze beperken en bestrijden brand en voorkomen ongevallen, bij nood waarschuwen ze de andere werknemers en ze verwittigen en werken samen met de hulpverleners. De aangewezen bedrijfshulpverleners moeten uiteraard over de nodige deskundigheid beschikken om hun taak naar behoren uit te voeren.(artikel 15)

Voor de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid wordt er een veiligheidsbeheerssysteem (VBS) opgemaakt dat samenhangt met de risico-inventarisatie en –evaluatie, dit is zo bepaald in het arbeidsomstandighedenbesluit. Het is één van de drie verplichtingen die opgesomd staan in artikel 6.

Artikel 6 legt drie verplichtingen op die noodzakelijk zijn bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. Deze zijn het hebben en uitvoeren van een preventiebeleid zware ongevallen (PBZO), het hebben van een veiligheidsbeheerssysteem (VBS) en het opstellen van maatregelen ter preventie en beperking van de gevolgen van zware ongevallen.

Het hebben van een goed VBS systeem zorgt ervoor dat men het PBZO beleid goed kan uitvoeren. Eén van de onderdelen van het VBS is het evalueren en aanpassen van het PBZO. (SZW – AI)

Buiten het arbeidsomstandighedenbeleid zijn er nog een aantal regels vastgelegd betreffende de arbeidsomstandigheden van de werknemers. Deze regels gaan over de arbozorg en de organisatie van de arbeid, het comfort op de werkplaats, het gebruik van gevaarlijke stoffen, de fysieke belasting voor de werknemer en de gebruikte arbeidsmiddelen. Deze regels kunnen een verbod inhouden om bijvoorbeeld bepaalde arbeid te doen en bepaalde stoffen te gebruiken. (artikel 16)

Het is de bedoeling dat de werkgever al deze verplichtingen nakomt en zorgt dat zijn werknemers er zich ook naar schikken. Buiten het laten uitvoeren en naleven van al deze maatregelen moet de werkgever ook waken over de gezondheid van zijn werknemers. Dit doet hij door ervoor te zorgen dat de werknemers op regelmatige tijdstippen een gezondheidsonderzoek ondergaan (artikel 18).

Wanneer er verschillende werkgevers op eenzelfde werf aan het werk zijn moeten de werkgevers nog steeds hun verplichtingen nakomen. Hierdoor moet er ook in Nederland een onderlinge samenwerking zijn tussen deze werkgevers om te zorgen dat de goede arbeidsomstandigheden en de wettelijke bepalingen verzekerd zijn. De manier van samenwerken en toezicht op het samenwerken moet voordat de werkzaamheden beginnen schriftelijk vastgelegd worden. (artikel 19)

5.3.2 DE ONDERNEMINGSRAAD

Indien er in de Nederlandse bedrijven geen ondernemingsraad is, moet de werkgever samen met de personeelsafgevaardigden de taken van de ondernemingsraad overnemen. Als er geen personeelsafgevaardigden aanwezig zijn dient alles te gebeuren in overleg met de belanghebbende werknemers.

Een ondernemingsraad moet in Nederland in de ondernemingen pas aanwezig zijn vanaf 50 werknemers, van zo snel er minder dan 50 werknemers zijn bestaat de ondernemingsraad niet meer. In België moet er een ondernemingsraad aanwezig zijn vanaf 100 werknemers. Wanneer een ondernemer meerdere ondernemingen heeft waar tezamen 50 of meer werknemers werken richt men een gemeenschappelijke ondernemingsraad op. (art. 2, 3 wet van 28 januari 1971)

In de ondernemingsraad zetelen rechtstreeks verkozen werknemers, ze kan maximum 25 leden tellen en minimum 5 leden. Net zoals in België beschikt de ondernemingsraad in Nederland over een reglement waarin de onderwerpen worden geregeld die tot de bevoegdheid van deze raad behoren. (art. 6, 8 wet van 28 januari 1971)

De ondernemingsraad is van groot belang, ze moet namelijk bepalen op welke manieren het arbeidsomstandighedenbeleid uitgevoerd moet worden en toezien op de correcte uitvoering ervan. Verder moet de ondernemingsraad steeds in het bezit zijn van de geïntariseerde lijst van risico's, het is de taak van de werkgever te zorgen dat de raad die ook werkelijk heeft. (artikel 12) Als de onderneming bestaat uit verschillende bedrijfseenheden dan moet dit gebeuren in elk van deze verschillende eenheden (artikel 13).

Over bijna elk besluit van de werkgever moet de ondernemingsraad advies uitbrengen dit om zijn functie als adviserend orgaan te volbrengen. De types van besluiten waarover de raad een advies moet geven zijn opgenomen in bijlage 10.(art. 25 wet van 28 januari 1971)

5.3.3 DE ARBODIENST

Een arbodienst ondersteunt en adviseert samen met de bedrijfsarts en de arbodeskundige de werkgever. Deze taak is niet enkel helpend maar is ook controlerend, bijvoorbeeld als een werknemer ziek is gaat de bedrijfsarts na of hij werkelijk niet in staat is te werken. (*BPV&W a*) De arbodienst heeft tot doel het uitvoeren van de taken uit artikel 14 van de arbowet (*richtlijn arbodienst, 2001*). Artikel 14 handelt over de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming op het werk en is opgenomen in bijlage 7.

Een arbodienst kan zowel door het bedrijf georganiseerd zijn of buitenaf; intern of extern. Deze diensten kent men ook in België, namelijk de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In Nederland zijn deze diensten in tegenstelling tot België sinds 1 juli 2005 niet meer verplicht. De verplichting tot bijstand van deskundigen blijft, maar dit moet niet meer via een arbodienst. Indien een bedrijf ervoor kiest geen beroep te doen op een arbodienst moeten zij er nog wel voor zorgen dat de arbodienstverlening deskundig gebeurt. Er moet dus nog steeds een bedrijfsarts aanwezig zijn en de risico-inventaris en -evaluatie moet gebeuren door deskundige werknemers of preventiemedewerkers. (*BPV&W, 2005 en BPV&W a*)

Indien er een arbodienst in het bedrijf aanwezig is heeft deze als taak bijstand te bieden bij het uitvoeren van alle wettelijke verplichtingen in verband met het welzijn van de werknemers. Hieronder wordt verstaan dat de arbodienst moet meewerken aan de risico-inventaris en -evaluatie en bijstand bieden aan zieke werknemers. Ze staat ook in voor het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, het houden van een arbeidsomstandighedenpreekuur en het samenwerken met de ondernemingsraad in verband met het arbeidsomstandighedenbeleid. Verder moeten al de werknemers van de arbodienst over de nodige deskundigheid beschikken. (artikel 14)

Het arbeidsomstandighedenbesluit gaat in artikel 2.7 dieper in op de eisen waarover de werknemers van de arbodienst moeten beschikken. De werknemers moeten meer bepaald deskundig zijn op het gebied van arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde. Om deze deskundigheid te bewijzen moeten de werknemers van de arbodienst in het bezit zijn van een certificaat van vakbekwaamheid.

Buiten de eisen voor de werknemers van de arbodienst zijn er ook eisen voor de dienst zelf, de zogenaamde functioneringseisen. Deze eisen zijn opgesomd in artikel 2.9 van het arbeidsomstandighedenbesluit. [*artikel 2.9 functioneringseisen*]

1 Een arbodienst:

- vervult zijn taken met inachtneming van de stand van de wetenschap en van de professionele dienstverlening;

- adviseert inzake het voeren van een gestructureerd, systematisch en adequaat arbeidsomstandighedenwet ziektenverzuimbeleid op een wijze die het meest bijdraagt aan de effectuering daarvan, waarbij met name rekening wordt gehouden met bijzondere groepen van werknemers en waarbij tevens binnen het bedrijf of de inrichting plaatsgevonden gebeurtenissen worden betrokken;

Naast deze functioneringseisen kent het arbobesluit in artikel 2.10 en 2.11 nog een aantal organisatie- en uitrustingseisen aan de arbodiensten toe. Deze houden in dat de externe arbodiensten rechtspersoonlijkheid moeten hebben en dat ze op elk vakgebied tenminste één deskundige aan het werk moeten hebben. Als uitrustingseis stelt men dat de arbodienst over een goede huisvesting en goed werkmateriaal moet beschikken.

5.3.3.1 DE EXTERNE ARBODIENST

De taken die opgesomd zijn in artikel 14 derde lid zijn ook van toepassing op de externe arbodienst.

[artikel 14 lid 3:

- a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een inventarisatie en evaluatie als bedoeld in artikel 5, waaronder mede begrepen het toeten ervan en het adviseren daaromtrent;*
- b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;*
- c. het uitvoeren van:*
 - 1° het arbeidsgezondheidskundig onderzoek bedoeld in artikel 18;*
 - 2° de aanstellingskeuringen, indien de werkgever deze laat verrichten;*
- d. het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur;*
- e. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op het arbeidsomstandighedenbeleid;*
- f. de uitvoering van de in e. bedoelde maatregelen dan wel de medewerking daaraan.]*

Elke externe arbodienst moet rechtspersoonlijkheid hebben wat wil zeggen dat ze geen eenmansbedrijf of vennootschap onder firma mogen zijn, want deze zijn geen rechtspersonen. In België moet de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk steeds een vzw zijn, dit om zijn neutraliteit en onafhankelijkheid te behouden. Verder moet elke externe arbodienst onafhankelijk zijn, dit wil zeggen dat ze een eigen beleid moeten hebben en niet mogen afhangen van bepaalde belangengroepen. Deze onafhankelijkheid moet er zijn zodat de werkgevers verzekerd zijn van een neutraal en objectief advies, om koppelverkoop te voorkomen, voorbeeld verzekeringen extra aanbieden, en zodat het voor de klant duidelijk is welke diensten wettelijk verplicht zijn en welke niet. Verder houdt deze onafhankelijkheid in dat gegevens van de klanten vertrouwelijk zijn en dat duidelijk in de procedure en het beleid is opgenomen dat vooral de dienst advisering en de gehele arbodienst onafhankelijk is. (*richtlijn arbodienst, 2001*)

Ten derde moet de externe arbodienst voldoen aan een aantal deskundigheidseisen. De dienst moet dus deskundige op bepaalde gebieden in dienst hebben, namelijk arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde. Voor elk vakgebied moet ten minste 1 kerndeskundige aanwezig zijn. (*richtlijn arbodienst, 2001*)

Tussen het bedrijf en de externe arbodienst moet er een schriftelijk contract van samenwerking zijn. De minimum duur van de samenwerking duurt even lang als het certificaat van de arbodienst. (art. 2.13 arbobesluit) Dit certificaat moet elke externe en interne arbodienst hebben en wordt afgegeven door een gecertificeerde instelling (art. 2.14 arbobesluit).

5.3.3.2 DE INTERNE ARBODIENST

Het oprichten van een interne dienst kan enkel als dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordigers. Deze laatste twee moeten ook hun toestemming geven, waarvoor zelfs een schriftelijk bewijs noodzakelijk is. Dit overleg en samenwerking moeten er zijn, maar anderzijds moet het beleid van de interne arbodienst onafhankelijk zijn en geen invloed ondervinden van andere belangen. Deze

onafhankelijkheid net zoals de deskundigheidseisen zijn dezelfde als deze voor de externe arbodienst. *(richtlijn arbodienst, 2001)*

Het is heel belangrijk dat een nieuwe interne arbodienst ook werkelijk aan al de voor vermelde eisen voldoet, zolang dit niet het geval is blijft de verantwoordelijkheid bij de externe arbodienst. Zo gauw men aan de eisen voldoet, heeft de interne arbodienst dezelfde taken en verantwoordelijkheden als een externe arbodienst. Regel 1.2.6 van de richtlijn arbodienst: *[Een nieuwe interne arbodienst moet aan alle eisen voldoen. (Tot dan blijft de externe arbodienst verantwoordelijk)]. (richtlijn arbodienst, 2001)*

5.3.4 BEDRIJFSHULPVERLENING

Bedrijfshulpverlening werd reeds aangehaald in artikel 15 van de arbowet (en in punt 5.3.1 van de tekst) en wordt verder uitgediept in hoofdstuk 2 afdeling 4 van het arbobesluit.

In het arbobesluit wordt met bedrijfshulpverlener iedereen bedoeld die door artikel 15 arbowet werd aangeduid en met bedrijfshulpverlening wanneer de taken van ditzelfde artikel worden uitgevoerd. Bij een ongeval of brand moeten de taken van de bedrijfshulpverlening onmiddellijk kunnen uitgevoerd worden. Er moeten voldoende bedrijfshulpverleners zijn zodat al de taken van de bedrijfshulpverlening kunnen vervuld worden. Om te voorkomen dat er te weinig bedrijfshulpverleners zijn, heeft het arbobesluit een minimum van één bedrijfshulpverlener zijn per 50 werknemers voorzien. (art. 2.18, 2.19 arbobesluit)

5.4 DE ARBEIDSINSPECTIE

De missie van de arbeidsinspectie is het aanpakken van misverstanden waardoor ze zorgt dat de wet wordt nageleefd en illegale tewerkstelling tracht te voorkomen. Hierdoor verzamelt de inspectie informatie over het al dan niet naleven van de wetten. De inspecties gebeuren vooral op werkplaatsen waar de grootste gevaren zijn voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. *(arbeidsinspectie, 2001 en arbeidsinspectie, 2005)*

De arbeidsinspectie laat van zich horen bij overtredingen op de arbeidsomstandighedenwet en de arbeidstijdenwet. Bij vaststelling kan ze een aantal sancties opleggen, namelijk een waarschuwing geven, een eis stellen, een boete geven of het werk stilleggen (*postbus 51, 2005 en arbeidsinspectie, 2005*). De bepalingen met betrekking tot de arbeidsinspectie staan in hoofdstuk 5 van de arbeidsomstandighedenwet. De minister duidt in Nederland een aantal ambtenaren aan die bevoegd zijn met het toezicht op de naleving van de wettelijke bepalingen.

De arbeidsinspectie richt zich tot de werkgevers want het is aan hen om de verplichtingen na te leven. Wanneer de werknemers de bevelen negeren en de verantwoordelijkheden die ze hebben van zich afschuiven, treedt de arbeidsinspectie op tegen hen.

Om te zorgen voor een goede naleving van de wet mag de inspectie altijd zonder toestemming van de eigenaar een woning of bedrijf betreden, verder mag ze bij een ongeval een onderzoek voeren en een rapport opstellen. Dit rapport, dat na elke controle opgesteld moet worden, wordt verstuurd naar de werkgever en ondernemingsraad, als deze er niet is naar de personeelsafgevaardigde. (artikel 24)

Bij elke inspectie en overtreding kan de ambtenaar eisen stellen over hoe bepalingen uitgevoerd moeten worden. De werkgever is dan verplicht in te gaan op deze eisen binnen een opgegeven termijn en hij moet er ook voor zorgen dat de werknemers hiervan op de hoogte zijn. (artikel 27) Indien dit niet voldoende is kan de inspectie het werk stilleggen, dit moet schriftelijk gebeuren en pas als het gevaar verdwenen is mogen de werken verder gaan (artikel 28). Ook kunnen ze een schriftelijke waarschuwing geven, een boete geven en een proces-verbaal opstellen. (*SCW – AI*)

Het is niet enkel de inspectie die de werken mag onderbreken, ook een werknemer mag dit doen als er volgens hem een te groot gevaar voor zichzelf en voor de andere werknemers is. Een onderbreking door een werknemer moet steeds onmiddellijk aan de werkgever gemeld worden. (artikel 29) Verder kunnen de werknemers of andere belanghebbenden steeds een klacht indienen bij de inspectie waarna een onderzoek volgt. Voor de bescherming en het

eerlijk naar buiten treden van de werknemers worden steeds de namen van degene die een klacht ingediend hebben geheim gehouden (artikel 26).

De arbeidsinspectie heeft in 2000 in de bouwsector bij gewone controles 58% overtredingen vastgesteld. De bouwsector scoort relatief goed enkel in de landbouw en de dienstverlening zijn er minder overtredingen vastgesteld, voor meer details zie bijlage 8.1. Wanneer er een controle was naar aanleiding van een klacht scoorde de bouwsector slecht, voor 67% van de klachten bleken er werkelijk overtredingen te zijn, enkel de landbouw sector scoorde slechter met 71%. Inspecties om het garanderen van de veiligheid van werknemers blijken zeker nodig te zijn, in het jaar 2000 zijn er over de gehele werkende populatie 103 dodelijke werkongevallen gebeurd, wat twee meer was dan het jaar voordien. (*arbeidsinspectie, 2001*)

Uit de gegevens van het *jaarverslag van de arbeidsinspectie 2000* blijkt dat de meest gebruikte sancties waren: een combinatie van het stilleggen van het werk samen met een boete of enkel het werk stilleggen. Op 344 controles werd 49 keer het werk stilgelegd en een boete opgelegd. De meeste overtredingen die worden vastgesteld zijn inbreuken op het voorzien van bescherming voor het voorkomen van vallen en het ontbreken van het veiligheids- en gezondheidsplan en een coördinator. In respectievelijk 124 en 31 gevallen van 279 heeft de arbeidsinspectie hier een waarschuwing voor moeten geven. Een tabel over de toegepaste maatregelen en het aantal waarschuwingen zijn terug te vinden in respectievelijk bijlage 8.2 en 8.3.

Uit de gesprekken met *Van Beul (2006)* en *Mariën (2006)* blijkt dat de controle in Nederland strenger is dan in België en de boetes hoger. In Nederland zou men actiever bezig zijn met de regelgeving en de controle hiervan. Op andere vlakken bemerkt geen één van de geïnterviewden verschillen met België. *Wouters (2006)* stelt dat er in de praktijk geen verschillen zijn, niet met betrekking tot de controle, de wetgeving of de toepassing van de wetgeving.

Hoofdstuk 6: Vergelijking

6.1 OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN

Wat is opgevallen tijdens deze studie is dat alle drie de landen ongeveer dezelfde wettelijke voorschriften hebben maar de invalshoeken zijn anders. Zo moet men in alle drie de landen de werknemers voorzien van veiligheidskledij en informatie en training met betrekking tot de veiligheid verschaffen. De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van de veiligheidsmaatregelen in deze landen. Het is wel zo dat de werkgever er in Tsjechië alleen voorstaat en niet kan terug vallen op andere organen of structuren zoals in België en Nederland wel het geval is.

Wat opvallend is in Tsjechië is de rol en functie van de vakbonden. De vakbonden hebben in Tsjechië een controle bevoegdheid, zij mogen de arbeid inspecteren en werken samen met de overheidsinspectie, 'The Czech Occupational Safety Office'. In België bezitten de vakbonden deze bevoegdheid niet. De vakbonden in Tsjechië verzorgen eveneens een groot deel van de training voor de werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Dit doen ze ofwel volledig op eigen initiatief, ofwel samen met het management, het management stelt de cursus op en de vakbonden onderrichten ze. Ze zorgen ook dat de werknemers op de hoogte zijn van de veiligheidsmaatregelen en dat ze al de nodige informatie bekomen. Bij het onderzoek na een ongeval moet de vakbond verplicht aanwezig zijn.

Zoals reeds vermeld, is de werkgever in Tsjechië volledig verantwoordelijk voor de veiligheid van de werknemers en kan hij niet terugvallen op speciale organen. De werkgever moet betreffende de veiligheid van de werknemers voldoen aan de volgende principes:

- Beperken van de risico's aan de bron;
- Eliminatie van de risico's aan de bron;

- Aanpassing van werkcondities aan de noden van de werknemers met de bedoeling de blootstelling aan factoren op het werk die duidelijk hun gezondheid beïnvloeden te beperken;
- Vervangen van zwaar fysiek werk en werk in slechte omstandigheden door nieuwe technologie en werkingmethodes;
- Vervangen van gevaarlijke technologieën, technieken, grondstoffen en andere materialen door minder gevaarlijke of risicovolle alternatieven;
- Beperken van het aantal werknemers die blootgesteld worden aan de maximum limiet en andere schadelijke factoren door het absolute minimum nodig om te voldoen aan de operationele vereisten;
- Plannen van risicopreventiemaatregelen in het kader van het gebruik van technologieën, werkorganisatie, werkomstandigheden en sociale relaties en de invloed op de werkomgeving;
- Verkiezen voor gebruik van maatregelen van collectieve risicopreventie ten opzichte van vormen van individuele risicopreventie;
- Introductie van maatregelen bedoeld om lekken van schadelijke vloeistoffen uit machines en materiaal te beperken tot het niveau dat bepaald is in speciale statutaire voorwaarden (meer bepaald in Decree No 48/1982 Coll.)
- Bepalen van gepaste instructies voor het bewaren van de veiligheid en bescherming van gezondheid op het werk

Verder wou ik nog vermelden dat ik van 1 van mijn correspondenten een mail terug gekregen heb met de vermelding dat er niet veel mensen bereid waren op mijn vragenlijst te antwoorden. Dit komt volgens de correspondent doordat ze niet mogen, durven of willen antwoorden omdat bij arbeidsongevallen de feiten vaak met opzet verzwegen worden. De veiligheidsvoorschriften die bestaan worden niet altijd nageleefd en men spreekt daarover liever niet. In de privé sector worden statistieken helemaal niet bijgehouden. In de grote bedrijven wordt dit wel gedaan maar worden de statistieken verfraaid.

In Nederland en België kent men nog de veiligheidschecklist aannemers (VCA). VCA is oorspronkelijk Nederlands en is een vrijwillig systeem bedoeld voor de petrochemische sector waar er zware gevaren zijn. Het is een controle voor de aannemers en opdrachtgevers

en hoewel, het verplicht is vereisen de opdrachtgevers op de meeste werken dat de aannemer VCA gecertificeerd is.

6.1.1 DE VEILIGHEIDSCOÖRDINATIE

Wanneer er twee of meerdere aannemers op dezelfde werf aan het werk zijn moet er coördinatie betreffende de samenwerking voor de veiligheid van de werknemers zijn.

In België is dit de taak van een veiligheidscoördinator, men heeft twee soorten veiligheidscoördinatoren, de veiligheidscoördinator- ontwerp en –verwezenlijking. Beide moeten ze steeds aangesteld worden door de opdrachtgever wanneer het bouwwerk groter is dan 500 m², wanneer het kleiner is door de architect of hoofdaannemer. Ze moeten een veiligheids- en gezondheidsplan opstellen en geven advies over preventiemaatregelen. Ze zijn enkel verantwoordelijk voor de coördinatie en niet voor de preventie en bescherming van de werknemer zelf, dit is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Dit laatste is ook het geval in Nederland en Tsjechië. In al de drie de landen is het doel van de coördinatie het organiseren van de samenwerking.

In Nederland gebeurt deze coördinatie grotendeels hetzelfde als in België. De verschillen zijn dat men hier spreekt van een coördinator en men heeft een coördinator ontwerp en uitvoeringsfase. De benaming is anders maar de taken zijn dezelfde. De coördinator ontwerp wordt net als in België aangesteld door de opdrachtgever maar de coördinator van de uitvoeringsfase wordt door de uitvoerende partij aangesteld. Deze coördinatoren moeten ook een veiligheids- en gezondheidsplan opstellen en de coördinator van de uitvoeringsfase moet er anders dan in België voor zorgen dat er geen onbevoegden op de werf komen.

In Tsjechië spreekt men niet over coördinatoren enkel over coördinatie, daar heeft men geen zelfstandige coördinatoren, de verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever. De beide werkgevers moeten de coördinatie organiseren. Ze moeten elkaar inlichten over de risico's en samenwerken om de veiligheid te garanderen. Deze samenwerking moet schriftelijk vastgelegd worden. De kosten voor deze samenwerking moeten gedragen worden door de verschillende werkgevers.

6.1.2 HET COMITÉ

In België is er de verplichting om vanaf 50 werknemers een comité voor preventie en bescherming op het werk in te richten, of een syndicale afvaardiging. Dit comité heeft een adviserende functie in verband met de preventie en bescherming op het werk. Verder moet het zijn akkoord geven over verschillende zaken, moet het voorstellen uitwerken en actief bijdragen tot het bevorderen van het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van hun werk. Wanneer een bedrijf minder dan 50 werknemers telt, is er geen comité maar is er wel rechtstreekse participatie, de rechtstreekse werknemers of de vakbonden nemen dan de taken van het comité over.

In beide andere landen is er geen wettelijke verplichting tot het oprichten van een soortgelijk comité. In Tsjechië bestaat het wel, in ongeveer de helft van de ondernemingen is er een comité vrijwillig aanwezig.

6.1.3 DE VERSCHILLENDE DIENSTEN

In België heeft men een interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In Nederland is er de interne en externe arbodienst en in Tsjechië bestaat er deskundige bijstand voor de werkgever, deze bijstand is niet georganiseerd in een dienst.

De interne dienst moet in al de bedrijven verplicht aanwezig zijn en aan het hoofd van deze dienst staat de preventieadviseur. In de ondernemingen uit categorie D is deze preventieadviseur ook de werkgever. Via deze dienst zorgt men voor bijstand aan de werkgever, geeft advies en zorgt voor de uitwerking, de programmatie, de uitvoering en de evaluatie van het DRBS. Deze dienst werkt volgens het principe van multidisciplinariteit, dit wil zeggen samen werken met specialisten.

In Nederland heeft men de interne arbodienst die te vergelijken is met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk in België. Het grote verschil is dat de interne arbodienst niet verplicht is sinds 2005. In Nederland is er de verplichting tot het hebben van expertise in het bedrijf, of dit nu via een arbodienst is of niet. In België moet men voor expertise verplicht een interne dienst hebben en de expertise aanvullen door beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In Nederland heeft de interne arbodienst net zoals de interne dienst in België een adviserende functie maar ze is ook controlerend. De interne dienst die de deskundige bijstand verzorgt of de deskundige bijstand op zich, moet een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voeren en een arbeidsomstandighedensprekkuur houden. Verder moet deze dienst voldoen aan de onafhankelijkheidseisen en de deskundigheidseisen.

Als men in een onderneming geen interne arbodienst heeft, dan moet men, zoals reeds vermeld, nog steeds beschikken over de nodige expertise of deskundige bijstand. Dit waarborgt men door het hebben van deskundige werknemers en bedrijfshulpverleners. Ook in Tsjechië moet de werkgever zich laten bijstaan door deskundigen. Dit gebeurt door de bijstand van werknemers met extra kwalificaties.

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in België is een aanvulling voor de interne dienst, maar kan ze zeker niet vervangen, wat in Nederland wel mogelijk is. Deze dienst moet een VZW zijn om de neutraliteit en onafhankelijkheid te waarborgen. Elke onderneming mag slechts beroep doen op één externe dienst en deze dienst moet minstens over vijf preventieadviseurs beschikken, één voor elk welzijnsbeleid.

In Nederland spreekt men van de externe arbodienst. Deze dienst moet over rechtspersoonlijkheid beschikken en moet net zoals in België beschikken over onafhankelijkheid. Zoals men in België deskundigheidseisen heeft, de verschillende preventieadviseurs, heeft men dit in Nederland ook, er moet één kerndeskundige per gebied aanwezig zijn. Deze gebieden zijn te vergelijken met de Belgische welzijnsbeleidgebieden en zijn arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde. In Tsjechië kent men geen orgaan dat te vergelijken is met de externe

arbodienst in Nederland of met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in België.

6.1.4 DE ONDERNEMINGSRAAD

In België moet men een ondernemingsraad hebben vanaf 50 werknemers, tussen de 50 en 100 werknemers worden de taken van de raad door het comité waargenomen, en deze raad is paritair samengesteld. Deze moet ondermeer een huishoudelijk reglement opstellen. Verder heeft deze raad informatie, raadgevende, beslissende en controlerende opdrachten.

In Nederland is dit weer vergelijkbaar met de situatie in België. Enkel is er al een ondernemingsraad vanaf 50 werknemers en zo gauw de onderneming minder dan 50 werknemers telt mag er geen ondernemingsraad meer zijn. Het is een adviserend orgaan dat werkt volgens een huishoudelijk reglement. Verder moet ze bepalen op welke manier het arbeidsomstandigheden beleid moet uitgevoerd worden en hierop toezien.

6.1.5 RISICO'S BEHEERSEN

In België heeft men voor het beheersen van de risico's een dynamisch risico beheerssysteem (het DRBS). Het is de bedoeling een risico analyse te maken op drie niveau's. Voor deze drie niveau's moet men telkens de gevaren identificeren, de risico's vaststellen en de risico's evalueren. Op basis van dit systeem moet er ook een globaal en jaarlijks actieplan opgesteld worden.

In Nederland kent men de risico-inventaris evaluatie en het veiligheidsbeheersysteem (VBS). Hierin staan de risico's opgesomd en aan de hand hiervan gebeurt de evaluatie. Het is net zoals in België flexibel, bij elke wijziging van de risico's wordt het aangepast. Ook moet er een intern noodplan opgesteld worden dat gebaseerd is op de risico-inventaris en er gebeurt een jaarlijkse rapportage.

In Tsjechië moet men ook de risico's beheersen. Het is de bedoeling de risico's te zoeken, ze te identificeren, maatregelen te nemen en ze te elimineren. Dit is vergelijkbaar met België.

Tabel 9: Samenvattende tabel

	België		Tsjechië		Nederland	
	Wet	Praktijk	Wet	Praktijk	Wet	Praktijk
Coördinatie tussen verschillende aannemers	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Zelfstandige coördinator	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja	Ja
Comité voor veiligheid en gezondheid	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee
Interne dienst en externe dienst voor veiligheid en bescherming	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja (niet verplicht)	Ja
Ondernemingsraad	Ja	Ja			Ja	Ja
Risico beheersysteem	Ja	Ja	Ja		Ja	
Deskundige bijstand	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Informatie voor de werknemers	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Veiligheidstraining van de werknemers	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Bezitten van gratis persoonlijke beschermende kledij	Ja	ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Dragen van persoonlijke beschermende kledij	Ja	Meestal	Ja	Soms	Ja	Meestal

Conclusies

Bij de probleemstelling van deze eindverhandeling stelden we ons de vraag hoe goed de veiligheidsstructuren in de bouwsector in België zijn ten opzichte van de andere landen. Voor deze andere landen is er gekozen voor Nederland en Tsjechië. De bespreking van de wetgeving in de verschillende landen leverde uiteindelijk een vergelijking en een beeld van de verschillende structuren op.

In het tweede hoofdstuk werd de Europese richtlijn betreffende de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen besproken. Hier heb ik ook de verschillen en gelijkenissen voor de drie landen betreffende de veiligheidscoördinatie bekeken. Ik merkte dat de veiligheidscoördinatie in Nederland en België vergelijkbaar is. Met Tsjechië zijn er meer verschillen, de veiligheidscoördinatie gebeurt niet door een zelfstandige coördinator maar is een bijkomende taak voor de verschillende werkgevers (cfr. ook artikel 7 van de welzijnswet).

In de hoofdstukken drie, vier en vijf heb ik de wetgeving per land besproken, respectievelijk van België, Tsjechië en Nederland. Deze drie hoofdstukken toonden aan dat er in al deze landen voldoende veiligheidsmaatregelen bestaan maar op een andere manier georganiseerd worden. Ook blijkt door de wetgeving aan de praktijk te toetsen dat deze niet altijd gevolgd wordt. Zowel in België, Nederland als in Tsjechië gebeuren er inbreuken op de wetgeving, opvallend meer in Tsjechië. Hoewel geen enkel van mijn respondenten dit letterlijk zei heb ik ook respondenten gehad die de vragenlijst niet wilden invullen omdat men de wetgeving niet toepast. Een contactpersoon stelde zelfs dat het beschikbare cijfermateriaal de werkelijkheid niet weergeeft.

Hoofdstuk zes maakte een vergelijking van de voorgaande hoofdstukken. Dit toonde aan dat de bescherming voor werknemers tijdens hun arbeid in België en Nederland op hetzelfde niveau zit. Voor deze twee landen kan ik besluiten dat er een strenge wetgeving is en dat deze ook naar behoren wordt toegepast. Tsjechië als één van de nieuwe EU lidstaten staat nog niet op dit niveau, zij hebben de jaren lange weg die de andere lidstaten hebben afgelegd, nog niet ingehaald. De wetgeving is wel reeds aangepast en zorgt ook voor een

goede bescherming, van de werknemers maar de toepassing ervan wordt door de werkgevers nog niet altijd doorgevoerd. In alle drie de landen moet er een goede inspectie van de wetgeving aanwezig zijn.

De zoektocht naar informatie en praktijkonderzoek maakte al snel duidelijk dat het niet gemakkelijk was al de nodige informatie te vinden. Vooral voor Tsjechië was het niet gemakkelijk de nodige informatie, om de wetgeving te analyseren, te vinden. Voor een verdere studie is het nog mogelijk dit dieper te analyseren. Door de weinige reactie is het moeilijk te beoordelen of de vragenlijsten gericht aan de Tsjechische ondernemingen naar waarheid zijn ingevuld, wat ook kan gezegd worden van de andere resultaten. Aan de hand van de antwoorden en de analyse blijkt dat de situatie niet zo rooskleurig is, omdat de resultaten altijd beter zijn dan de werkelijkheid, kunnen we stellen dat de reële situatie slechter is.

Tussen de verschillende respondenten, op zowel de vragenlijsten als de interviews, waren er veel overeenkomsten. Ze waren het met elkaar eens er waren geen opvallende tegenspraken of verschillen.

Het is belangrijk dat in de landen van de Europese Unie eerst en vooral de nationale wetgevingen op hetzelfde niveau komen en dat er pas dan een Europese richtlijn doorgevoerd wordt. Zo is de meerwaarde van deze Europese regelgeving dan voor al de landen ongeveer dezelfde en heeft ze ook hetzelfde effect. Het is belangrijk dat de bestaande nationale wetgeving nageleefd wordt.

Lijst van begrippen

Juridische entiteit

- *De juridische entiteit is de juridische vorm van de onderneming: een BVBA, een NV, (FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, 2004 B)*

- *rechtspersoonlijkheid: Het verkrijgen van de rechtspersoonlijkheid betekent dat er een afzonderlijke entiteit, een "fictieve" persoon wordt gecreëerd, die zelf een bepaald statuut en bepaalde rechten en verplichtingen heeft.*

Technische Bedrijfseenheid

- *De Technische Bedrijfseenheid stemt overeen met de afzonderlijke vestigingen van een onderneming op voorwaarde dat deze vestiging zich onderling kenmerken door een bepaalde economische (een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de directie van de zetel) en een sociale zelfstandigheid. (FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, 2004 B)*

De volgende begrippen zijn gedefinieerd door de welzijnswet (wet van 4 augustus 1996) art 3.

- *welzijn: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht;*

- *Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;*

- *Dienst: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;*

- *Hoge Raad: Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;*

- *opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;*

- *bouwdirectie belast met het ontwerp: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;*

- *bouwdirectie belast met de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;*

- *bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;*

- *aannemer : iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;*

- *coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;*

- *coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;*

- *tijdelijke of mobiele bouwplaats: elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;*

- *arbeidsplaats: elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;*

- *zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.*

Lijst van afkortingen

ARAB: algemeen reglement voor de arbeidsbescherming

Arobowet: Arbeidsomstandighedenwet

BZOP: veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk

CCVD-VCA: het Centraal College van Deskundigen VCA

Dienst VGV: de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats

DRBS: Dynamisch risicobeheersysteem

EDPB: externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Externe dienst: externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

FOD: Federale overheidsdienst

FOD WASO: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

IDPB: interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Interne dienst: interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

PBW: preventie en bescherming op het werk

PBZO: preventiebeleid zware ongevallen

PO: intreding tot de dienstbetrekking

SEH behandeling: Spoed Eisende Eerste Hulp behandeling

VBS: veiligheidsbeheerssysteem

VCA: VeiligheidsChecklist Aannemers

VCO: VeiligheidsChecklist Opdrachtgevers

VGM: Veiligheid, Gezondheid en Milieu

Referenties

Lijst van geraadpleegde boeken

- FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (FOD WASO), 2004 A, *praktische gids voor de LEDEN van de ONDERNEMINGSRAAD*, Algemene Directie Humanisering van de arbeid, 463 Blz
- Vanderschaeghe A., Van der Steen M., 2005, *Arbeidsveiligheid binnen uw bedrijf: De spelregels*, Kluwer, 115 Blz
- Verboven X., Mordant A., 2004, *Vademecum Welzijn op het werk*, ABVV, 266 Blz

Lijst van geraadpleegde studies en rapporten

- Arbeidsinspectie, 2001, *Arbeidsinspectie jaarverslag 2000*, Sdu uitgevers, 81 Blz
- Bouwveilig 2004 a, *Final draft 2004- 'vragen'*, bouwveilig; 27 Blz.
Beschikbaar op URL:
<[http://www.bouwveilig.be/upl/1/DOC/147_4_2_N.VCA%202004%20Update%20\(draft\).pdf](http://www.bouwveilig.be/upl/1/DOC/147_4_2_N.VCA%202004%20Update%20(draft).pdf)>
geraadpleegd op 12 november 2005
- Bouwveilig 2004 b, *Procedure (CVA 2004)*, bouwveilig, 8 Blz.
Beschikbaar op URL:
<[http://www.bouwveilig.be/upl/1/DOC/146_4_2_N.PROCEDURE%20VCA%202004%20Update%20\(draft\).pdf](http://www.bouwveilig.be/upl/1/DOC/146_4_2_N.PROCEDURE%20VCA%202004%20Update%20(draft).pdf)> geraadpleegd op 12 november 2005
- European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), 2002, *Recognition schemes in occupational safety and health*, Office for official publications of the European communities Luxemburg, 83 Blz.
Beschikbaar op URL: <<http://europe.eu.int>> geraadpleegd op 12 november 2005

- Europees Parlement 1999, secretariaat werkgroep Task-Force "uitbreiding", *Briefing Nr. 4, De Republiek Tsjechië en de uitbreiding van de Europese Unie*, Europese unie, Luxemburg, PE 167.335/rev.3
- Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid, 2001, *Jaarverslag 1999-2000 administratie van de arbeidsveiligheid*, Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid, 135 Blz.
- Flanders Investment and Trade, 2005, *Landendossier Tsjechië Kansrijke sectoren*, Flanders Investment and Trade, 6 blz, beschikbaar op URL: <<http://www.export.vlaanderen.be/servlet/genweb.servlet.ViewBoxServlet?toDo=expand&id=6846>>, geraadpleegd op 3 maart 2006
- Government of the Czech Republic 2001, *European Social Charter, The first report of implementation of the European Social Charter*, Government of the Czech Republic, 214 Blz, beschikbaar op URL: <http://archiv.mpsv.cz/files/clanky/721/ESC_2.pdf>, geraadpleegd op 10 april 2006
- J.F. Hoogervorst, 2001, *Beleidsregels arbeidsomstandigheden*, directie arbeidsomstandigheden, 64 Blz.
- International Labour Office 2000, *survey on safety and health at the work place, trade union experience in central and eastern Europe*, International Labour office, beschikbaar op URL: <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/index.htm>, geraadpleegd op 24 februari 2006
- Moens W., 2005, *Landendossier Tsjechië Geschiedenis*, Flanders investesment and Trade, 7blz, beschikbaar op URL: <<http://www.export.vlaanderen.be/servlet/genweb.servlet.ViewBoxServlet?toDo=expand&id=6843>> , geraadpleegd op 3 maart 2006

Lijst van geraadpleegde artikels

- BBC news online, 7 december 2005, *Timeline: Czech Republic A chronology of key events*,
BBC news

Beschikbaar op URL:
<http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/country_profiles/1844391.stm>, geraadpleegd
op 3 maart 2006

- Bencko V., Peclovà D., 2006, *Occupational safety and health in the Czech Republic*,
International Labour Organisation (ILO)

Beschikbaar op URL:
<<http://www.ilo.org/encyclopedia/?doc&nd=857400259&nh=0&ssect=0>>, geraadpleegd op
10 april 2006

- Breed platform verzekeren en werk (BPV&W), 2005, *geen verplichte aansluiting bij
arbodienst meer*, Breed platform verzekeren en werk, beschikbaar op URL: <
<http://www.bpv.nl/lma/lmanieuws.html>>, geraadpleegd op 27 april 2006

- Breed platform verzekeren en werk (BPV&W a), *arbodienst, bedrijfsarts en
arbodeskundigen*, Breed platform verzekeren en werk, beschikbaar op URL: <
<http://www.bpv.nl/w7.html>>, geraadpleegd op 27 april 2006

- FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg 4(FOD WASO 4), *De regelgeving op de
aanvullende vorming van de preventieadviseur*, FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal
overleg 4, beschikbaar op URL: < <http://meta.fgov.be/pk/pkf/nlkf02.htm>>, geraadpleegd op
20 februari 2006

- Gezond ondernemen nr4, december 2000, *verschillende externe diensten PBW?*, prevent

- Jandová K., *Topical Changes in Czech Legislation in Connection with the Country's Joining
the EU*, Law Office: GLEISS LUTZ v.o.s.

beschikbaar op URL:

<<http://www.doingbusiness.cz/r/article.asp?id=386>>, geraadpleegd op 14 maart 2006

- Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid loket arbeidsinspectie (SZW – AI), *De Arbeidsomstandighedenwet 1998*, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid loket arbeidsinspectie, 7 Blz.

Beschikbaar op URL:< <http://arbeidsinspectie.szw.nl/index.cfm>>, geraadpleegd op 19 november 2005

- Postbus 51, 2005, *Welke maatregelen kan de Arbeidsinspectie toepassen bij overtreding van de regels?*, postbus 51

Beschikbaar op URL: <www.postbus51.nl>, geraadpleegd op 27 april 2006

- Salamonová K., *Labour Law*, White & Case Law Office

Beschikbaar op URL:

<<http://www.doingbusiness.cz/r/article.asp?id=391>>, geraadpleegd op 14 maart 2006

Lijst van geraadpleegde brochures

- Arbeidsinspectie, 2005, bestelnummer 603 Juli 2005 – 6308, *Wat doet de arbeidsinspectie?*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 16 Blz

-FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (FOD WASO), 2004 B, *Praktische handleiding voor het comité voor preventie en Bescherming op het werk*, Algemene Directie Humanisering van de arbeid, 64 Blz

- FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (FOD WASO), 2005, *De aanstelling van veiligheids- en gezondheidscoördinatoren ... in het kort*, Michel Jadot

Lijst van geraadpleegde wetgeving

Belgische wetgeving:

- De wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

- Wet van 4 augustus 1996 Betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 Betreffende de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 Betreffende de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- Koninklijk Besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor Preventie en Bescherming op het Werk.

- Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

- Het Koninklijk Besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

- Koninklijk Besluit van 20 februari 2002 Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wat betreft de verplichte forfaitaire minimumbijdragen uit hoofde van de prestaties van de preventieadviseurs van die diensten, en wat betreft de erkenning van die diensten, en tot wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen.

- Het Koninklijk Besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk

Tsjechische wetgeving:

- Labour Code "Zákoník práce" No. 65/1965 Coll.
- Act no. 174/1968 on the state specialized supervision of the work safety
- Government degree implementing the Labour Code No. 108/1994 coll.

Nederlandse wetgeving:

- Wet van 28 januari 1971, houdende nieuwe regelen omtrent de medezeggenschap van de werknemers in de onderneming door middel van ondernemingsraden
- Besluit van 15 januari 1997, houdende regels in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (arbeidsomstandighedenbesluit 1997)
- Wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)
- Richtlijn arbodienst, 1 januari 2001

Lijst van geraadpleegde websites

- consument en veiligheid, 2006, *ongevallen, cijfers en kosten*, consument en veiligheid, beschikbaar op URL: <<http://veiligheid.nl>>, geraadpleegd op 27 april 2006
- Czech Statistical Office (CZSO), beschikbaar op URL: <www.CZSO.cz>, geraadpleegd op 7 oktober 2005

- Czech Statistical Office (CZSO), 2006, *Basic facts on Czech Republic*, Praag, beschikbaar op: URL: <<http://www.czso.cz>>, geraadpleegd op 10 april 2006

- De Nederlandse overheid, beschikbaar op URL: <<http://www.overheid.nl>>, geraadpleegd op 12 november 2005

- De Nederlandse regering: beschikbaar op URL: <<http://www.regering.nl>>, geraadpleegd op 12 november 2005

- European agency for safety and health at work, beschikbaar op URL: <<http://be.osha.eu.int> >, geraadpleegd op 15 augustus 2005

- European agency for safety and health at work Czech Focal Point, Beschikbaar op URL: <http://osha.mpsv.cz/index_en.php>, geraadpleegd op 12 september 2005

- European agency for safety and health at work 1, *preventiebeleid*, beschikbaar op URL: <<http://be.osha.eu.int/p/otro-4wujmn-02> >, geraadpleegd op 11 maart 2006

- FOD Economie, KMO, Middenstand en energie, beschikbaar op URL: <<http://mineco.fgov.be>>, geraadpleegd 15 augustus 2005

- FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, 2006, *Sociale wetgeving*, beschikbaar op URL: <http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/tocSoc_nl.htm#TopOfPage >, geraadpleegd op 3 maart 2006.

- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), beschikbaar op URL: <<http://www.meta.fgov.be>>, geraadpleegd op 15 augustus 2005

- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 1 (FOD WASO 1), *metagids: veiligheids- en gezondheidscoördinatoren op tijdelijke of mobiele werkplaatsen*, beschikbaar op URL: <<http://www.meta.fgov.be/pc/pce/pcev/nlcev05.htm#voorstelling#voorstelling>>, geraadpleegd op 26 september 2005

- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 2 (FOD WASO 2), *welzijn op het werk: jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk*, beschikbaar op URL: < <http://www.meta.fgov.be/ph/phg/nlhg00.htm>>, geraadpleegd op 20 februari 2005
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 3 (FOD WASO 3), *metagids: de ondernemingsraad*, beschikbaar op URL: <<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetnld00.htm>>, geraadpleegd op 18 maart 2006
- Geocities, 2006, *Tsjechië bevolking*, geocities, beschikbaar op URL: <<http://www.geocities.com>>, geraadpleeg op 13 april 2006
- International Labour Organisation, Beschikbaar op URL: < <http://www.ilo.org>>, geraadpleegd op 3 april 2006
- Ministerie van Buitenlandse Zaken, *De Nederlandse Geschiedenis*, Ministerie van Buitenlandse Zaken, beschikbaar op URL: < <http://history-netherlands.nl/>> geraadpleegd op 27 april 2006
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op URL: <<http://www.szw.nl>>, geraadpleegd op 12 november 2005
- Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic, 2002, *history*, Praag, Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic, beschikbaar op URL: <<http://www.czechcentrum.cz/index.php?section=3>>, Geraadpleegd op 25 maart 2006
- Ministry of health of the Czech Republic, beschikbaar op URL: <<http://www.mzcr.cz/index.php>>, geraadpleegd op 10 april 2006
- Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf, beschikbaar op URL: <<http://www.navb.be>>, geraadpleegd op 20 juli 2005

- Postbus 51, het portaal van de Nederlandse overheid, beschikbaar op URL: <<http://www.postbus51.nl>>, geraadpleegd op 12 november 2005

- Prevent, 2006, beschikbaar op URL: <www.prevent.be>, geraadpleegd op 26 september 2005

- Project safety Consultancy, *veiligheidscoördinatie, een meerwaarde voor de bouw*, beschikbaar op URL: <<http://www.p-s-c.be>>, geraadpleegd op 12 november 2005

- Stichting Samenwerken voor Veiligheid (SSVV), beschikbaar op URL: <<http://www.ssvv.nl>> geraadpleegd op 12 november 2005

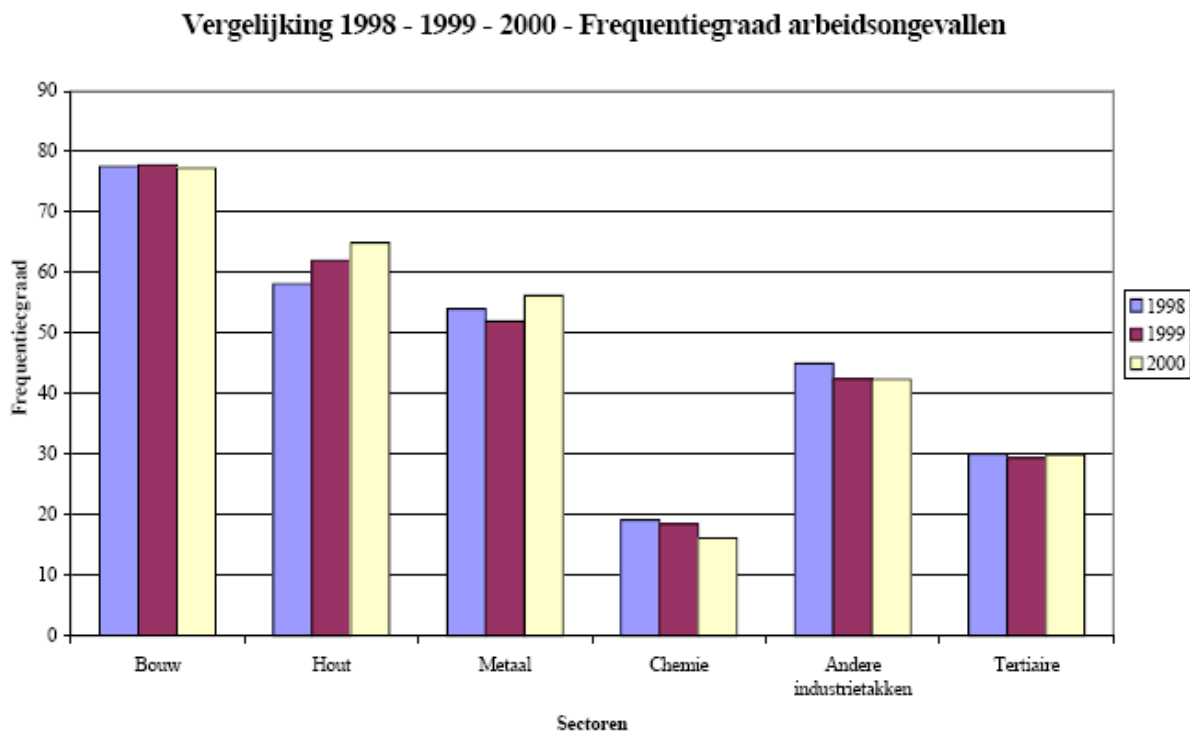
- wikipedia, 2006, *Geschiedenis van Tsjechië*, wikipedia, beschikbaar op URL: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Categorie:Geschiedenis_van_Tsjechi%C3%AB>, geraadpleegd op 3 mei 2006

Bijlagen

BIJLAGE 1: ARBEIDSONGEVALLEN IN DE BOUWSECTOR IN STATISTIEKEN.....	- 102 -
BIJLAGE 2: HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	- 105 -
Bijlage 2.1: Artikel 3	- 105 -
Bijlage 2.2: Artikel 5	- 107 -
BIJLAGE 3: KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	- 110 -
Bijlage 3.1: Artikel 15	- 110 -
Bijlage 3.2: Artikel 26	- 111 -
BIJLAGE 4: DE WET VAN 20 SEPTEMBER 1948 HOUDENDE DE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN....	- 113 -
Bijlage 4.1: artikel 15.....	- 113 -
BIJLAGE 5: KONINKLIJK BESLUIT VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE DE OPRACHTEN EN DE WERKING VAN DE COMITÉS VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.	- 116 -
BIJLAGE 6: DE TSJECHISCHE BOUWSECTOR IN CIJFERS.....	- 118 -
BIJLAGE 7: ARTIKEL 14 VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET.....	- 119 -
BIJLAGE 8: RESULTATEN VAN DE ARBEIDSINSPECTIE IN NEDERLAND VOOR HET JAAR 2000	- 120 -
Bijlage 8.1: Het aantal overtredingen tegen de arbowet	- 120 -
Bijlage 8.2: Toegepaste sancties door de arbeidsinspectie voor het jaar 2000	- 121 -
Bijlage 8.3: Aantal gegeven waarschuwingen voor knelpunten door de arbeidsinspectie in 2000.....	- 121 -
BIJLAGE 9: BEGELEIDENDE BRIEF EN VRAGENLIJSTEN.....	- 122 -
Bijlage 9.1: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Karel Horák van Skanska DS.....	- 123 -
Bijlage 9.2: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Pavel Kuba van Komfort, a.s.	- 135 -
Bijlage 9.3: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Z. Sebesta van Pozemstav Brno a.s.	- 140 -
Bijlage 9.4: Inge vulde vragenlijst Tsjechische bedrijven door Josef Müller van First Star Reality a.s.	- 145 -
BIJLAGE 10: ARTIKEL 25 (1) VAN DE WET VAN 28 JANUARI 1971, HOUDENDE NIEUWE REGELEN OMTRENT DE MEDEZEGGENSCHAP VAN DE WERKNEMERS N D ONDERNEMING DOOR MIDDEL VAN ONDERNEMINGSRADEN ...	- 150 -
BIJLAGE 11: AANVRAAG TOT INTERVIEW'S EN SAMENVATTING INTERVIEW'S.....	- 151 -
Bijlage 11.1 : Interview met Renée Mariën op zaterdag 22 april 2006	- 152 -
Bijlage 11.2: Interview met Sofie Van Buel op vrijdag 5 mei 2006.....	- 154 -
Bijlage 11.3: Interview met Ludo Wouters op vrijdag 12 mei 2006	- 155 -

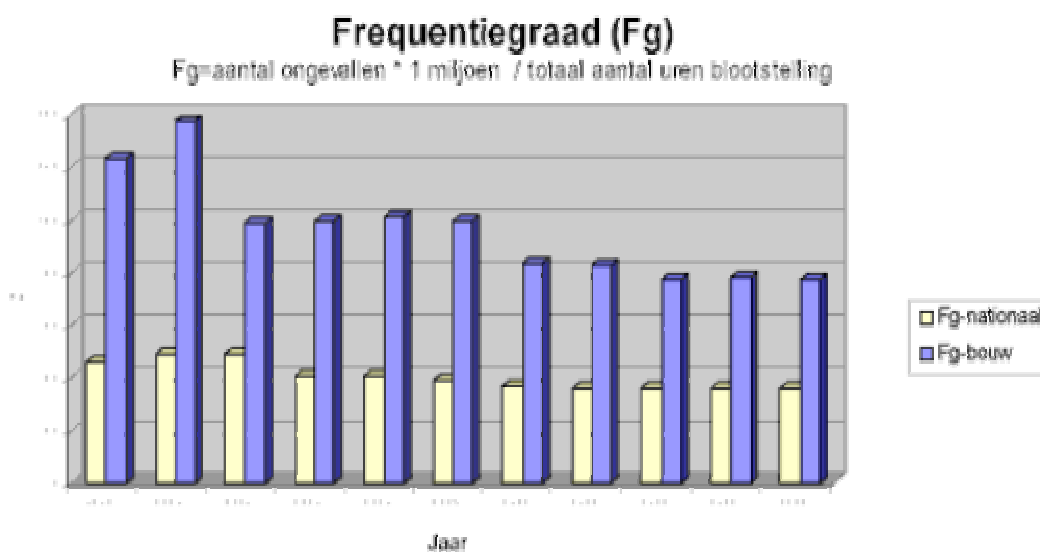
BIJLAGE 1: ARBEIDSONGEVALLEN IN DE BOUWSECTOR IN STATISTIEKEN

Figuur 1: Frequentiegraad van arbeidsongevallen in de verschillende sectoren



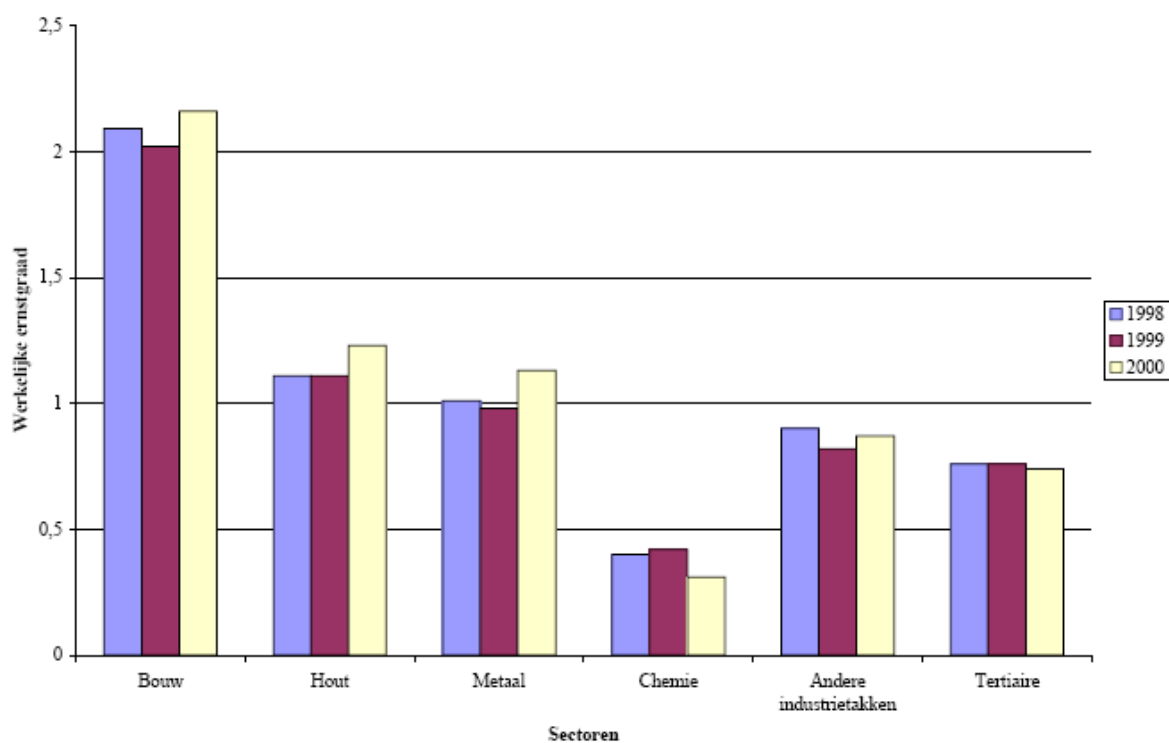
Bron: Jaarverslag 1999-2000 administratie van de arbeidsveiligheid

Figuur 1a: frequentiegraad van arbeidsongevallen in de bouwsector



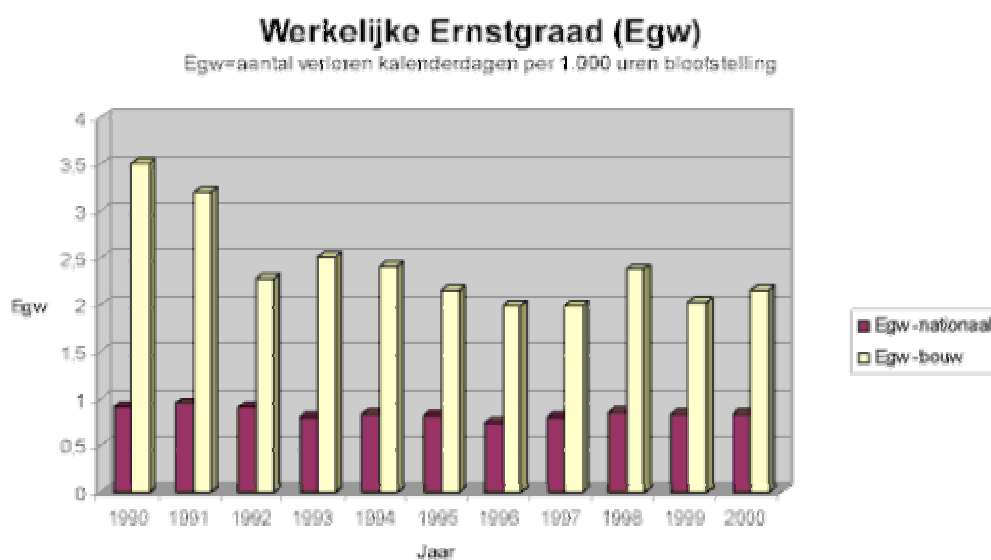
Bron: project safety consultancy (<http://www.p-s-c.be>)

Figuur 2: Werkelijke Ernstgraad van de arbeidsongevallen in de verschillende sectoren
Vergelijking 1998 - 1999 - 2000 - Werkelijke ernstgraad arbeidsongevallen



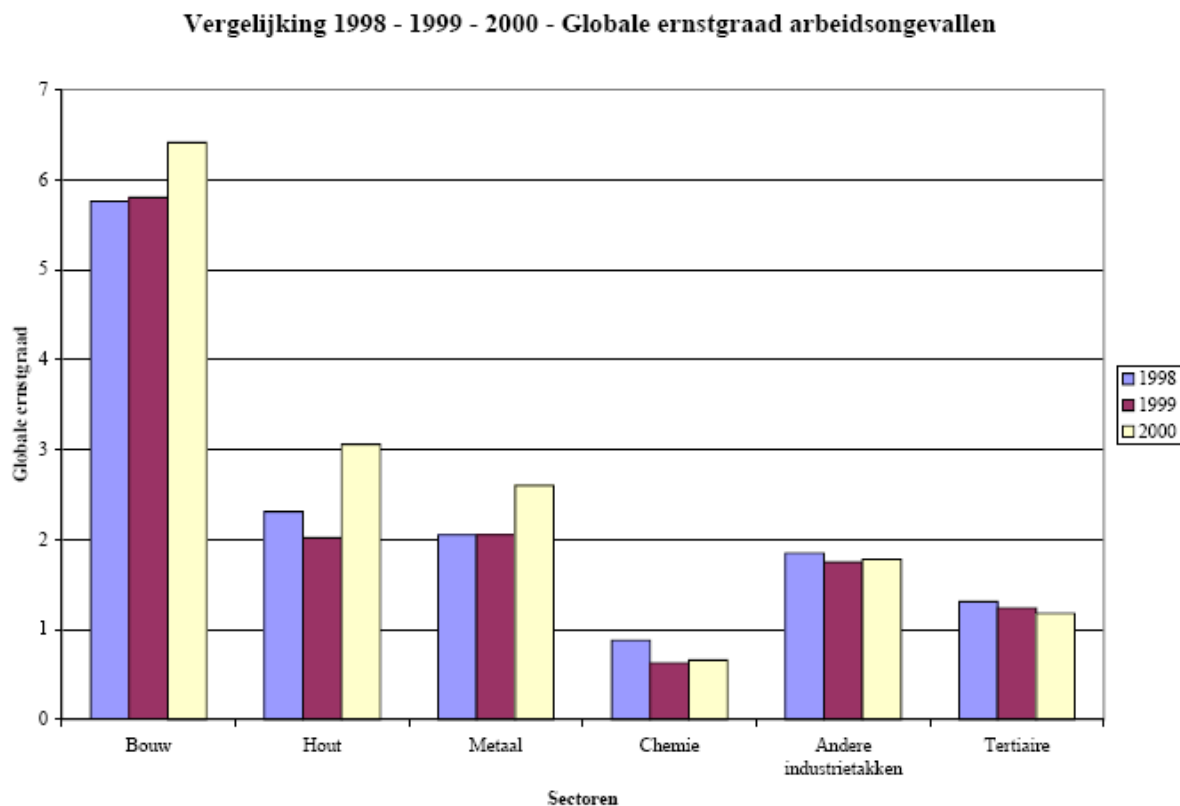
Bron: Jaarverslag 1999-2000 administratie van de arbeidsveiligheid

Figuur 2a: Werkelijke Ernstgraad van de arbeidsongevallen in de bouwsector



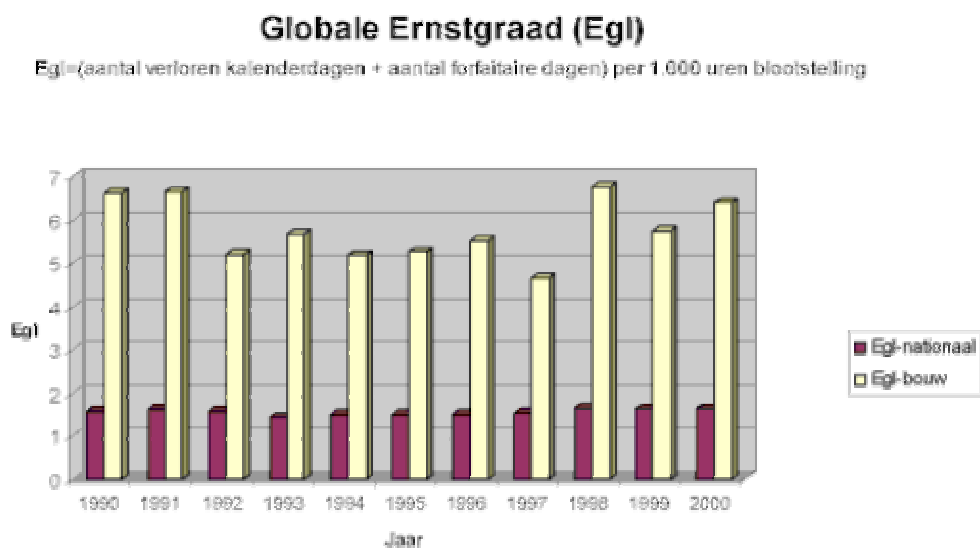
Bron: project safety consultancy (<http://www.p-s-c.be>)

Figuur 3: Globale ernstgraad van de arbeidsongevallen in de verschillende sectoren



Bron: Jaarverslag 1999-2000 administratie van de arbeidsveiligheid

Figuur 3a: globale ernstgraad van de arbeidsongevallen in de bouwsector



Bron: project safety consultancy (<http://www.p-s-c.be>)

Egl = 5 tot +/- 9 verloren kalenderdagen per arbeider per jaar

BIJLAGE 2: HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

BIJLAGE 2.1: ARTIKEL 3

Art. 3.- § 1. Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit worden de werkgevers in vier groepen ingedeeld.

De groep A bevat de werkgevers die meer dan 1.000 werknemers tewerkstellen.

Dit aantal werknemers wordt verminderd tot:

1° 500 voor de werkgevers van wie de onderneming behoort tot:

- a) de industrie voor winning, reiniging en distributie van water;
- b) de metaalverwerkende industrie, en de fijnmechanische en optische industrie, met uitzondering van de ondernemingen bedoeld in 2°, f), g), h) en i)
- c) de andere be- en verwerkende industrieën, met uitzondering van de ondernemingen bedoeld in 2°, j)

2° 200 voor de werkgevers van wie de onderneming behoort tot:

- a) de industrie voor productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warmwater;
- b) de industrie voor vervaardiging en eerste verwerking van metalen;
- c) de industrie voor vaardiging van steen, cement, betonwaren, aardewerk, glas en dergelijke;
- d) de chemische industrie, met uitzondering van de ondernemingen bedoeld in 3°, d) e) en f);
- e) de kunstmatige en synthetische continugaren- en vezelindustrie;
- f) de industrie voor vervaardiging van producten uit metaal;
- g) de machinebouwnijverheid;
- h) de industrie van de automobielenbouw en de fabrieken van auto-onderdelen;
- i) de overige transportmiddelenfabrieken;
- j) de houtindustrie en de fabrieken van houten meubelen;

k) de bouwnijverheid;

3° 50 voor de werkgevers van wie de onderneming behoort tot:

a) de industrie voor winning en vervaardiging van splijt- en kweekstoffen;

b) de cokesovenbedrijven;

c) de aardolie-industrie;

d) de chemische grondstoffenfabrieken; e) de petro- en carbochemische industrie;

f) de industrie voor de vervaardiging van andere chemische producten met voornamelijk industriële of agrarische toepassing.

De groep B omvat de werkgevers:

1° die tussen 200 en 1.000 werknemers tewerkstellen en die niet opgenomen zijn in groep A;

2° die tussen 100 en 200 werknemers tewerkstellen en van wie de onderneming behoort tot de bedrijfstakken bedoeld bij het derde lid, 1°;

3° die tussen 50 en 200 werknemers tewerkstellen en van wie de onderneming behoort tot de bedrijfstakken bedoeld bij het derde lid, 2°;

4° die tussen 20 en 50 werknemers tewerkstellen en van wie de onderneming behoort tot de bedrijfstakken bedoeld bij het derde lid 3°.

De groep C omvat de werkgevers die minder dan 200 werknemers tewerkstellen en die niet zijn opgenomen in de groep A en B;

De groep D omvat de werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult.

Indien een technische bedrijfseenheid, bedoeld in artikel 35, § 3 van de wet moet worden ingedeeld in één van de groepen bedoeld in § 1 wordt de activiteit van de technische bedrijfseenheid in aanmerking genomen.

§ 2. Het aantal werknemers wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende een periode van de vier trimesters die elk trimester voorafgaan,

ingeschreven is in het personeelsregister waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, of in elk ander document dat hiertoe bijgehouden wordt indien de werkgever aan de bepalingen van genoemd koninklijk besluit niet onderworpen is, te delen door driehonderd vijftig.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de drievierde bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister werd ingeschreven tijdens de in het eerste lid bedoelde periode gedeeld door twee.

Het aantal gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, 1°, b) tot e) van de wet wordt berekend door het aantal uren waarop zij arbeid, stage of een vorm van arbeid verrichten tijdens een periode van vier trimesters die elk trimester voorafgaan, te delen door duizend zeventien.

BIJLAGE 2.2: ARTIKEL 5

Art. 5.- De interne dienst heeft als opdracht de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij te staan in de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het beleid bepaald door het dynamisch risicobeheersingssysteem bedoeld in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

In het kader van dit dynamisch risicobeheersingssysteem heeft de interne dienst volgende opdrachten:

1° in verband met de risicoanalyse:

- a) medewerken aan de identificatie van de gevaren;

b) advies verlenen over de resultaten die voortvloeien uit het vaststellen en nader bepalen van de risico's, en maatregelen voorstellen teneinde over een permanente risicoanalyse te beschikken;

c) advies verlenen en voorstellen formuleren voor de opstelling, uitvoering en bijsturing van het globaal preventieplan en het jaaractieplan;

2° deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad;

3° deelnemen aan de analyse van de oorzaken van beroepsziekten;

4° bijdragen tot en meewerken aan het onderzoek van de werkdruk, de aanpassing van de techniek en de arbeidsomstandigheden aan de menselijke fysiologie evenals de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid en deelnemen aan de analyse van de oorzaken van aandoeningen te wijten aan de werkdruk en andere psychosociale factoren verbonden aan de arbeid;

5° advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysische, chemische, carcinogene en biologische agentia, de arbeidsmiddelen en de individuele uitrusting;

6° advies verlenen over de hygiëne op de arbeidsplaats inzonderheid wat de keukens, refters, kleedkamers, sanitaire installaties, werk- en rustzitplaatsen en andere bijzondere sociale voorzieningen eigen aan de onderneming betreft die bestemd zijn voor de werknemers;

7° advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende:

a) het gebruik van arbeidsmiddelen;

b) het gebruik van chemische en carcinogene stoffen en preparaten en biologische agentia;

c) het gebruik van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen;

d) de voorkoming van brand;

e) de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

8° advies verlenen over de vorming van de werknemers:

a) bij indienstneming;

b) bij een overplaatsing of verandering van functie;

c) bij invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van arbeidsmiddel;

d) bij invoering van een nieuwe technologie.

9° voorstellen doen voor het onthaal, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in de onderneming of instelling en medewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propagandamiddelen die in dat verband worden vastgesteld door het Comité;

10° aan de werkgever en aan het Comité advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die rechtstreeks of onrechtstreeks, onmiddellijk of op termijn, gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers;

11° deelnemen aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat betreft de ondernemingen van buitenaf en zelfstandigen en meewerken aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie inzake veiligheid en gezondheid wat betreft de ondernemingen en instellingen die aanwezig zijn op eenzelfde arbeidsplaats of wat betreft de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen;

12° ter beschikking staan van de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers voor alle vragen die rijzen in verband met de toepassing van de wet en haar uitvoeringsbesluiten en deze, in voorkomend geval, voorleggen voor advies aan de externe diens

13° meewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen ingeval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

14° meewerken aan de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van werknemers die slachtoffer zijn van een ongeval of getroffen worden door ziekte;

15° het verzekeren van het secretariaat van het comité;

16° alle andere opdrachten verrichten die worden opgelegd door de wet en de uitvoeringsbesluiten.

BIJLAGE 3: KONINKLIJK BESLUIT VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.

BIJLAGE 3.1: ARTIKEL 15

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 18, 20 en 24, is het adviescomité in verband met de organisatie en het beheer van de externe dienst, bevoegd voor de volgende domeinen:

1° de jaarrekeningen en de begroting van de externe dienst;

2° de toepassing van de principes van integrale kwaliteitszorg [en het kwaliteitssysteem bedoeld in artikel 7, § 3, eerste lid (4)];

3° de samenstelling van de afdelingen in verhouding tot het aantal preventieadviseurs en hun deskundigheid;

4° de verdeling van de taken tussen de preventieadviseurs en de personen die hen bijstaan; 5° de minimale prestaties die moeten worden uitgeoefend bij de werkgevers met wie de overeenkomst is gesloten, in functie van de kenmerken van deze werkgevers;

6° de aanduiding, de vervanging of de verwijdering van de preventieadviseurs en de personen die hen bijstaan;

7° de aanwending van de inkomsten van de externe dienst;

8° de trimestriële opvolging van de activiteiten van de externe dienst met inbegrip van de prestaties;

9° de jaarlijkse activiteitenverslagen van de externe dienst;

10° [de hernieuwing (1)] van de erkenning van de externe dienst.

Het adviescomité geeft een advies over de domeinen bedoeld in het eerste lid, 1° en 7° tot 10°.

Het geeft een voorafgaand akkoord over de criteria van intern beleid inzake de domeinen bedoeld in het eerste lid, 2° tot 6°.

[De raad van bestuur vraagt, in geval geen akkoord wordt bereikt, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt de met het toezicht belaste ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de raad van bestuur.

De kennisgeving wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte van de brief ter post.

De raad van bestuur stelt het adviescomité in kennis van het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen na de ontvangst van de kennisgeving, vooraleer hij de beslissing neemt. (1)]

BIJLAGE 3.2: ARTIKEL 26

[§ 1. (1)] Onverminderd de bepalingen van de artikelen 19 § 2 en 21 wordt het aantal en de deskundigheid van de preventieadviseurs belast met risicobeheersing, en de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren evenals het [verplegend (1)] en administratief personeel die moeten verbonden worden aan de externe dienst bepaald, rekening houdend met de eisen die gesteld worden aan de prestaties te verrichten bij elke werkgever die een overeenkomst gesloten heeft met de externe dienst en rekening houdend met het feit dat hun opdrachten te allen tijde volledig en efficiënt moeten worden vervuld.

[§ 2. Het minimum aantal preventieadviseurs wordt berekend volgens de volgende verdeling van hun prestaties:

1° voor de prestaties van een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, gemiddeld:

- a) een uur per werknemer die verplicht onderworpen is aan medisch toezicht;
 - b) twintig minuten per jongere op het werk bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van jongeren op het werk;
 - c) twintig minuten per werknemer die blootstaat aan arbeidsdruk, conform de bepalingen van Titel VIII van de Codex over het welzijn op het werk.
- 2°-voor de prestaties van de preventieadviseurs die belast zijn met risicobeheer, gemiddeld tien minuten per werknemer geteld onder de personeelsleden.

§ 3. De uren die gepresteerd worden door de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren voor de werknemers die onderworpen zijn aan het medisch toezicht, worden, als volgt verdeeld:

- 1° vijfenveertig minuten, per werknemer, worden gewijd aan de opdrachten bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit betreffende de interne dienst;
- 2° vijftien minuten, per werknemer, worden gewijd aan de uitvoering van de opdrachten bedoeld in artikel 5 van het koninklijk besluit betreffende de interne dienst, in samenwerking met de preventieadviseurs van andere disciplines en die deel uitmaken van de afdeling risicobeheer. (1)]

BIJLAGE 4: DE WET VAN 20 SEPTEMBER 1948 HOUDENDE DE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN.

BIJLAGE 4.1: ARTIKEL 15

Art. 15.- De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies:

a) hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;

b) van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:

1° ten minste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

2° op gezette tijden en ten minste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, de mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in ministerraad overgelegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de representatieve organisaties van ondernemingshoofden en arbeiders.

[Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema heeft opgemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad samen met die jaarrekening de gegevens meedelen die dientengevolge zijn samengevoegd of weggelaten;] W. 7 mei 1999, art. 3 1

c) adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden

voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;

d) binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

e) de in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt;

g) de datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

h) al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders;

i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

j) volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een

vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003. De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden.

BIJLAGE 5: KONINKLIJK BESLUIT VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE DE OPDRACHTEN EN DE WERKING VAN DE COMITÉS VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.

Art.24: Het secreteriat is belast met de volgende taken:

1° elk gewoon lid van het comité ten minste acht dagen voor de vergadering schriftelijk uitnodigen

2° elk gewoon lid ten minste vijftien dagen voor de vergadering van de maand februari het jaarverslag van de interne dienst toesturen, onverminderd de verplichting om binnen de dertig dagen na het opstellen ervan een afschrift van het jaarverslag toe te zenden aan de gewone en plaatsvervangende leden van het comité;

3° elk gewoon lid tenminste een maand voordat de vergadering over de zaken in verband met het medisch toezicht plaats heeft het verslag toesturen dat in dit verband is opgesteld door de preventieadviseur belast met het medisch toezicht

4° de datum en de agenda van de vergadering mededelen aan de preventieadviseur van de externe dienst die krachtens artikel 18 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, is aangeduid;

5° op verschillende in het oog vallende toegankelijke plaatsen, acht dagen voor de vergadering van het comité een bericht aanplakken dat de datum en de agenda van de vergadering mededeelt of dit bericht kenbaar maken aan alle werknemers via andere gelijkwaardige communicatiekanalen;

6° de notulen van de vergadering opstellen en ze ten minste acht dagen voor de volgende vergadering bezorgen aan de gewone en plaatsvervangende leden evenals aan de preventieadviseurs van de interne dienst en de preventieadviseur van de externe dienst die krachtens artikel 18 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk is aangeduid;

7° binnen de acht dagen na de vergadering, de conclusies en de genomen beslissingen op dezelfde plaats aanplakken of ze kenbaar maken aan alle werknemers via andere gelijkwaardige communicatiekanalen.

8° de inhoud van het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de interne dienst, de aan de adviezen van het comité gegeven gevolgen en elke informatie die het comité in het

bijzonder wil kenbaar maken op dezelfde plaatsen aanplakken of al deze informatie kenbaar maken aan alle werknemers via andere gelijkwaardige communicatiekanalen;

9° binnen dertig dagen vanaf het tijdstip opgelegd voor het opstellen ervan, een afschrift van de maandverslagen toezenden aan de gewone en plaatsvervangende leden van het comité;

10° binnen dertig dagen vanaf het tijdstip opgelegd voor het opstellen ervan, een afschrift van de maand- en jaarverslagen toezenden aan de gewone en de plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad en de syndicale afvaardiging indien deze instellingen bestaan.

De convocatie bedoeld in het eerste lid, 1° vermeldt de plaats, de datum, het uur en de agenda en wordt vergezeld van het maandverslag van de interne dienst en van alle nodige inlichtingen met betrekking tot die agenda en wordt vergezeld van het maandverslag van de interne dienst en van alle nodige inlichtingen met betrekking tot die agenda.

De volgende taken moeten, in elk geval, verzekerd worden door de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst of, in voorkomend geval, de preventieadviseur die belast is met de leiding van de afdeling:

1° de adviezen van het comité opstellen;

2° er voor zorgen dat de notulen van de vergaderingen worden opgesteld;

3° de vergaderingen bijwonen en er de nodige toelichtingen verstrekken;

4° er voor zorgen dat de in het eerste lid bedoelde taken worden uitgevoerd.

BIJLAGE 6: DE TSJECHISCHE BOUWSECTOR IN CIJFERS

CONSTRUCTION				
	2001	2002	2003	2004
Construction work, total (CZK bn, constant prices, average of 2000)	283,8	291,0	317,0	347,6
Construction work of contractors and subcontractors in the CR	278,1	287,1	313,2	342,5
New construction, modernization and reconstruction	210,2	213,3	230,1	252,2
Repairs	65,3	70,8	80,0	86,4
Construction work abroad	5,7	3,9	3,8	5,1
Average employment in construction enterprises ¹⁾ (thousand persons)	158,6	156,6	153,8	158,0
Completed dwellings (new construction)	24.758	27.291	17.127	32.268
Constructions for housing	21.427	22.803	23.057	28.547
In family houses	10.693	11.716	11.397	13.302
In multi-dwelling buildings	5.912	6.393	7.720	10.722
In all types of extensions	4.822	4.694	3.940	4.523
Average habitable floor area per new completed dwelling (m ²)	70,1	68,5	69,2	68,5
In family houses	96,3	97,0	96,6	97,0
In multi-dwelling buildings	48,0	43,7	49,3	47,5

¹⁾ Enterprises with 20+ employees

AVERAGE PER COMPLETED DWELLING

HABITABLE AREA

Year	In Multi-dwelling Buildings	In Family Houses
1995	39	79
1996	40	80
1997	44	85
1998	48	88
1999	50	95
2000	45	96
2001	47	96
2002	43	96
2003	48	96
2004	47	97

Bron: Czech Statistical Office www.czso.cz

BIJLAGE 7: ARTIKEL 14 VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 14

1. De werkgever laat zich ten aanzien van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers al dan niet georganiseerd in een dienst dan wel door een of meer diensten bestaande uit andere deskundigen dan wel door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen of diensten.

2. De in het eerste lid bedoelde werknemers, andere personen en diensten verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. De in het eerste lid bedoelde werknemers mogen uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde volzin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.

3. Het verlenen van bijstand bij de uitvoering van verplichtingen op grond van deze wet houdt in elk geval in:

a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een inventarisatie en evaluatie als bedoeld in artikel 5, waaronder mede begrepen het toetsen ervan en het adviseren daaromtrent;

b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;

c. het uitvoeren van:

1°. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek bedoeld in artikel 18;

2°. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten;

d. het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur;

e. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op het arbeidsomstandighedenbeleid;

f. de uitvoering van de in onderdeel e bedoelde maatregelen dan wel de medewerking daaraan.

De werkgever laat zich met betrekking tot onder a tot en met d bedoelde taken bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20, een certificaat is afgegeven.

4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de in het derde lid in onderdeel b, genoemde taak, wordt schriftelijk vastgelegd.

5. De werknemers van de arbodienst beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de in het derde lid genoemde bijstand naar behoren kunnen verlenen.

6. De werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in het eerste lid, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.

7. Een afschrift van een advies als bedoeld in het derde lid, wordt gezonden aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van een advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.

BIJLAGE 8: RESULTATEN VAN DE ARBEIDSINSPECTIE IN NEDERLAND VOOR HET JAAR 2000

BIJLAGE 8.1: HET AANTAL OVERTREDINGEN TEGEN DE ARBOWET

Handhaving Arbeidsomstandighedenwet

	Arbo-actief		Klachten		Ongevallen	
	Afgesloten zaken	Overtredingen (in %)	Afgesloten zaken	Overtredingen (in %)	Afgesloten zaken	Overtredingen (in %)
Landbouw	888	53	61	71	94	52
Industrie	3 437	62	461	66	920	54
Bouwnijverheid	4 310	58	569	67	696	43
Handel	2 784	61	534	75	366	48
Vervoer	475	58	138	60	214	42
Dienstverlening	5 126	55	583	66	371	46
Onbekend	157	61	49	51	35	37
Totaal	17 177	58	2 395	68	2 696	48

(Bron: arbeidsinspectie (2001), *Arbeidsinspectie jaarverslag 2000*)

BIJLAGE 8.2: TOEGEPASTE SANCTIES DOOR DE ARBEIDSINSPECTIE VOOR HET JAAR 2000

Aantallen bezoeken en toegepaste handhavingsinstrumenten

Handhavingsinstrument	Aantal
Stillegging en boeterapport	49
Stillegging	40
Boeterapport	6
Aantal bezoeken	344

(Bron: arbeidsinspectie (2001), *Arbeidsinspectie jaarverslag 2000*)

BIJLAGE 8.3: AANTAL GEGEVEN WAARSCHUWINGEN VOOR KNELPUNTEN DOOR DE ARBEIDSINSPECTIE IN 2000

Knelpunten en aantallen waarschuwingen

Knelpunt	Aantal waarschuwingen
Valgevaar voorzieningen	124
Veiligheids- en gezondheidsplan en het ontbreken van een coördinator	31
Steigers	35
Persoonlijke beschermingsmiddelen	18
Veilige inrichting bouwplaats	9
Afschermen gevaarlijke machines	9
Overige knelpunten niet eerder genoemd	53
Totaal	279

(Bron: arbeidsinspectie (2001), *Arbeidsinspectie jaarverslag 2000*)

BIJLAGE 9: BEGELEIDENDE BRIEF EN VRAGENLIJSTEN

Question for participation for a thesis concerning safety and health protection for employees in the company

Diepenbeek (Belgium), 20 April 2006

Dear Sir/ Madam

My name is Leen Kaers, senior student in Applied Economic Science at the University of Hasselt (Belgium). For the moment I'm working on my final thesis which concerns occupational health and safety in three different countries, The Czech Republic, Belgium and the Netherlands. This thesis is conducted together with Professor Frans Lemeire and the Belgium ministry of employment and labour and of social security.

The intention of this thesis is to find the differences in these three countries and to see how it exists and how it's done in real life practice. With this finally I want to find out what surplus value is of the European legislation and the cost of this.

Because of all of this I want to ask if there's anybody in your company who is willing to help me and make a bit of time to fill in the questionnaire which you can find enclosed. This questionnaire deals mainly about safety measures within your company. Could you please send this to me by email. In case there are any confidential issues I can process your questionnaire anonymously. If you are having any questions feel free to contact me.

Best regards,
Leen Kaers

4th year Applied Economic Science- University of Hasselt (Belgium)

Veldweg 31
2490 Balen
Belgium
+32484/ 143 147
leen.kaers@student.uhasselt.be

leen.kaers@gmail.com

BIJLAGE 9.1: INGEVULDE VRAGENLIJST TSJECHISCHE BEDRIJVEN DOOR KAREL HORÁK VAN SKANSKA DS

Questionnaire:

1. What is your company's name and what exactly does your company do?
 - Skanska DS a.s. is de leidende organisatie eenheid van de Divisie Vervoer (?) Bouwkunde van de Groep Skanska in Tsjechie en Slovakije
 - Verricht bouwwerkzaamheden in het gebied van de vervoersbouwkunde:
 - asfalten rijwegen
 - betonnen rijwegen
 - monolithische bruggen
 - hang- en zweefbruggen
 - geprefabriceerde bruggen en segmentconstructies
 - atypische brug constructies
 - globale geodetische (landmeterkundige?) werkzaamheden
 - mijnwerkzaamheden en activiteiten uitgevoerd met mijnbouwmethodes (HČ en ČPHZ ?)
 - tunnels en, groeven
 - sanering loodrechte muren (... rotsmassief, grondbewerking)
 - trekwerk, afbraken, gespecialiseerd werk uitgevoerd op klimmersmanier
 - grond- en gemechaniseerd transportswerken
 - sanering van betonnen objecten, constructie en cementbetonnen bedekkingen van rijwegen
 - werken uitgevoerd in corridors en aan spoorwegen
 - productie en levering van betonmengsels
 - productie en levering van asfaltmengsels
 - verbetering van aarde en waterwisseling
 - recyclage van asfalten rijwegen op koude manier
 - ecologische werken – kanalisatie, waterleiding
 - geluidsdempende muren
 - productie, montage en reconstructie van vangrails op wegen
 - watereconomische werken en herstellingen van waterstromen
2. What's your name and how long do you already work for the company?
 - Karel Horák, ik werkt bij de firma Skanska DS en ik werk er sinds het jaar 2002
3. What is your job/function in the company?
 - bedrijfsleiding bij onderverdeling BOZP (veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk) en PO
Manager Veiligheid Management Systemen
Manager Kwaliteit Management systemen
4. To the best of your knowledge, is your company domestically owned, partly foreign owned, predominantly foreign owned or totally foreign owned?

- Skanska DS is het eigendom van het moederbedrijf Skanska CZ, dat geheel in het bezit is van een buitenlandse eigenaar.
5. To the best of your knowledge, how many people are employed in the company?
- In de divisie Vervoersbouwwerken werken ongeveer 3765 werknemers: Skanska DS : 2310; Skanska ŽS : 710 ; Skanska BS : 745
 - De Divisie Vervoersbouwwerken werkt samen met subleveraars, die op hun werkerreinen de leverings- en productiewerken uitvoeren. Het aantal werknemers in de subleveringsbedrijven in de afzonderlijke werkplaatsen bedraagt ongeveer 3100 .
6. Has the number of employees in your workplace increased or decreased in the last three years?
- Het aantal werknemers in onze divisie is gedurende de laatste drie jaar gestegen (ongeveer 3,7%)
7. Approximately what percentage of employee's in the workplace are members of a trade union?
- In onze divisie zijn ong 1615 van onze werknemers, d.w.z. 43%, geregistreerd bij de vakbond.
8. How would you describe the relations of your trade union with the employer concerning occupational health and safety and environmental issues?
- Ik durf te beweren dat het hier gaat over een evenwichtige beroepsrelatie, waarin de partners elkaar respecteren en de eisen gerespecteerd worden
 - De TOP management groepen en de vertegenwoordigers van de afzonderlijke vakbonden zien elkaar op een regelmatige basis.
 - berichten over de staat van BOZP (Veiligheid van de werkomgeving), bewerkt voor het bestuur, worden officieel verleend aan de vakbondsorganisaties.
 - De vertegenwoordigers van de vakbond maken deel uit van het team dat tijdens de periodieke jaarlijkse controles de staat en het niveau van de BZOP op de werkerreinen vaststellen.
 - De vakbondsvoorzitter is ook uitgenodigd bij gecertificeerde of onder toezicht gehouden accountantsonderzoek SMS volgens de normen van OSAS 18001
 - De vakbondsvoorzitter is een onderdeel schadeloosstellingcommissie, waar de schadevergoeding van de arbeidsongevallen, de SU (? , ook iets met ongevallen, maar ik weet niet welke) en de ziekten van het beroep worden behandeld.
 - In samenwerking met de vakbondsvoorzitter vinden er ook periodieke jaarlijkse scholingen van de werknemer plaats.

- de bedrijfsleider van de afdeling BOZP en PO wordt regelmatig, ong. 4*/jaar, uitgenodigd op het beraad van de vakbond, waar hij verslag uitbrengt over de actuele stand van de veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk en over de gebeurtenissen van de afgelopen periode. Hij reageert op verzoeken, voorstellen en bedenkingen.
- De werknemers hebben het recht en de plicht te consulteren over de veiligheid van de gezondheid tijdens het werk met hun meedelen, voorstellen te doen, aanmerkingen te maken, en in het geval er zich een directe bedreiging van de gezondheid voordoet kan hij in een dergelijke ernstige, gefundeerde, situatie het werk weigeren te verrichten zonder enige persoonlijke gevolgen.

9. How many accidents were recorded in your workplace last years?
Is this an increase, decrease comparing whit the previous years?

- Het aantal ernstige werkongevallen (en SU) bij de werknemers van De Divizie transportbouwwerken is gedurende de laatste 3 jaar aanzienlijk gedaald

	2005	2004	2003
- Divize Dopravní stavitelství:	27	62	81
- Skanska DS a.s.:	18	29	42
- Skanska ŽS a.s.:	05	13	16
- Skanska BS a.s.:	04	20	23

10. By what percentage do you think this figure is underrepresentative?

- Op de werkplaatsen van onze Divisie is het aantal geregistreerde arbeidsongevallen identiek met de werkelijkheid. Elke werknemer is ingelicht over de plicht eender welk arbeidsongeval op de werkplek te melden, voornamelijk als het gaat over zich zelf, in zijn eigen voordeel met als reden eventuele schadeloosstelling van het werkongeval en mogelijke gevolgen die samenhangen met het ongeval. De leider van de werknemer heeft de plicht alle werkongevallen te registreren en tijdig te melden aan de technici van de BOZP (veiligheid en redding van de gezondheid tijdens het werk) en aan zijn superieuren. Kleine werkongevallen – schaafwonden e.d. worden geregistreerd op de werkplek in het geval van mogelijke gevolgen in verband met deze kleine ongevallen, ze zijn echter niet bij de centrale leiding. Statistische bewijzen zijn bij die arbeidsongevallen, waarbij naar aanleiding van het ongeval werkonbekwaamheid is vastgesteld door een arts, of de werknemer zou niet kunnen worden ingedeeld bij het vervangende werkproces naar aanleiding van het arbeidsongeval. In dit geval kan werknemer zich opknappen na het ongeval en de gevolgen.

11. In your opinion, to what extent are there safety problems in your workplace?

- Het karakter van productiewerkzaamheden binnen een bouwbedrijf zijn over het algemeen verschillend van het algemeen karakter van werkzaamheden binnen stabiele bedrijven (bvb. Industrie, werktuigbouwkunde, chemische industrie, etc.). bij deze stabiele bedrijven is het mogelijk geleidelijk ongevallen en risico's te elimineren. Binnen een bouwbedrijf
- De werknemers hebben het recht en de plicht de BOZP van hun werkplaats te consulteren, hun mening, bedenkingen te geven, voorstellen te doen en, in geval het gaat over een onmiddellijk gevaar voor de gezondheid, werk te weigeren zonder enige persoonlijke gevolgen:

12. To the best of your knowledge, do the workers in your workplace suffer from any diseases caused by their work?

- De werkomstandigheden en voorwaarden op het werkterrein worden beoordeeld en tijdens grotere veranderingen worden laboratorische metingen uitgevoerd. Aan de hand van die metingen wordt een voorstel opgemaakt over de categorisering van het werk en in samenwerking met de plaatselijke Hygiënekantoren worden de werknemers op die terreinen ingedeeld in de juiste categorieën, bvb ook de risicovolle. De risicovolle categorieën op onze werkterreinen worden als zodanig uitgeroepen aan de hand van risicofactoren, voornamelijk:
 - stof
 - lawaai
 - vibraties
 - fysieke belasting (ivm temperatuur, overbelastende fysieke inspanning) enz.
- Op dergelijke werkterreinen worden de werknemers periodiek medisch gecontroleerd, al naargelang de speciale omstandigheden en risica waarin ze werken.
- De werknemers die met dergelijke risico's werken worden voorzien van adequate middelen (kleding enz), die de risico's verminderen en de gezondheid beschermen.
- De bedoeling van het bedrijf is deze werkrisico's zoveel mogelijk te elimineren door o a de aanschaf van nieuwe technologie, die gunstig is voor de werksfeer en de werkomstandigheden van de arbeiders op het werkterrein .
- Zelfs met alle mogelijke preventieve zorgen is het onmogelijk te voorkomen dat er zich beroepsziekten voordoen. Hier kan ook een hele reeks omstandigheden die te maken hebben met het gewone burgerlijke leven van de arbeider buiten het werk een rol spelen (fysieke belasting door huiselijke werkzaamheden, het bouwen van een eigen huis, een tweede beroep, een sport die zware inspanning vergt, enz). De fysieke conditie van elke persoon is anders (een enkele persoon verdraagt belasting voor lange duur zonder enig probleem, een andere persoon verdraagt zulke belasting niet eens voor korte duur en kan hierdoor gezondheidsproblemen krijgen.
- Indien de bedrijfsleiding zich bewust is van de risico's en de waarde van de menselijke gezondheid, zal zij wat dit betreft de grootst mogelijke maatregelen treffen:
 - toegangs-medische controles
 - periodieke medische controles
 - speciale medische controles
 - medische controles bij het weggaan
 - de noodzakelijke beschermde werkomgevingen
 - het geschikte en veilige gereedschap, werktuigen, machines en technologische hulpmiddelen
 - in acht gehouden werktijden en veiligheidspauzes
 - het bewaken van de staat van de gezondheid volgens de voorwaarden bij risicovolle werkplaatsen
 - de werknemer te onderwijzen in de risico's op het werk en de categorieën van het werk, met behulp van technische documentatie en operationele

documentatie op het werkterrein, met de plaatselijke voorwaarden op het werkterrein.

13. Are the workers informed about safety measurements?

- de werknemers worden op de hoogte gesteld van de veiligheidsbescherming op de werkterreinen door middel van een aantoonbare kennismaking met een bedrijfsleider.
- de werknemers worden regelmatig en periodiek geschoold ivm BOZP en PO (1x per jaar)
- de werknemers wonen speciale vakscholing bij ter de verzekering van de vakbekwaamheid
- De werknemers maken kennis met de actuele risico's op het werkterrein en met het bedrijf met technische documentatie, daarna ook na alle verdere wijzigingen.
- de werknemers worden in kennis gebracht van bijzondere gebeurtenissen (werkongevallen, evacuaties, ongelukken, overstromingen, etc.) door middel van didactische documenten, waarin de voorvallen, de oorzaken, en de bronnen van de gebeurtenissen juist zijn beschreven, verder zijn de resultaten van de volgende onderzoeken en de nodige maatregelen opgetekend.
- De werknemers worden eveneens ingelicht over de geldende wetgeving en de interne bestuursdocumentatie van het bedrijf.

14. Do workers receive training about safety and safety regulations?

- De werknemers zijn verplicht de volgende verdere BOZP en OP-scholing bij te wonen :
 - toegangsscholing BOZP en PO (bij de indiensttreding)
 - toegangsscholing van het leiden der werknemers en THZ (ten laatste tot drie maanden na de indiensttreding, anders mag desbetreffende werknemer niet gemachtigd worden met het uitoefenen van een leidende functie)
 - scholing over de plaatselijke bestuursvoorwaarden op het werkterrein (bij verandering van werkterrein van werknemers op een nieuwe werkplek)
 - scholing met documentatie over het bestuur en technische documentatie op het werkterrein en tijdens verdere wijzigingen
 - het in kennis brengen van de risico's op het werkterrein
 - periodieke scholing van BOZP en OP (cca 1x per jaar)
 - speciale vakscholing ter verzekering van de vakbekwaamheid van de arbeider ivm prestaties bij de werkzaamheden.

15. How do workers respond to lacks in the safety or health protection in the company?

(A) They address the employer

(B) They register complaint with union

- A) Hij deelt dit feit mee in eerste instantie aan de superieure werknemer op de werkplaats – indien het een onmiddellijk op te lossen voorval is, zonder overbodig uitstel. In geval van ontevredenheid met het oplossen van deze situatie kan hij zich wenden naar de BOZP en PO specialist, ingeval van verdere ontevredenheid kan hij zich daarna wenden tot de vakbond.

16. To the best of your knowledge, is there any monitoring of exposure of safety levels carried out at or around your workplace?

For example: control if employers wear safety cloths

Monitoring of the temperature at the workplace

If there are safety guards on the machines

If there is an acceptable first aid department

...

- Voor de aanvang van de productieve werkzaamheden op het werkerrein worden de risico's geïdentificeerd en beoordeeld op grond van bestaande projectdocumentatie, documentatie van het bestuur, het technisch verloop en de werkwijze.
- Op het werkerrein vindt een categorisatie van het werk naargelang de werkvoorwaarden en risico's plaats, worden de werknemers ingedeeld in afzonderlijke categorieën en eventueel worden de risicovolle werkplekken vastgesteld. Op grond daarvan worden maatregelen bepaald, die de gezondheid en het leven van de werknemers moeten beschermen met behulp van speciale uitgemeten voorwaarden van de werkomgeving. Op grond daarvan worden vastgesteld de nodige werktuigen en technici en vervolgens de nodige beschermende werkmiddelen (kledij etc) voor de werknemers.
- Op grond van het ingevoerde systeem SMS volgens de normen van OHSAS 18001 in de werkgroep zijn de beveiliging en de verzekering van het werkerrein beschreven, op het gebied van brandveiligheid, in het geval van evacuatie, het verstrekken van eerste hulp, etc .
- Op de werkplaats kan men dmv bestuurde documentatie het bestuur van de werknemers, de organisatie van het werk en de controles vaststellen.
- De gevormde voorwaarden en vereisten bij het ontstane werkerrein sluiten zich aan bij besturings- en beveiligingssysteem in het kader van het bedrijf Skanska, dat met een dergelijke ontstane bedrijfswerkplaats vorm geeft aan de service-, organisatie-, en bestuursachtergrond.
- De eerste hulp-post bevindt zich op het bouwterrein zelf, op het werkerrein zijn werknemers die geschoold zijn in het geven van eerste hulp. De medische hulp is zo georganiseerd dat een arts ten laatste binnen 15 min ter plaatse is (meestal tussen 5 en 10 min).

17. Who carries out this monitoring/controls?

(A) Company industrial hygienist/ inspector

(B) Government inspector

(C) Trade-union inspector

(D) Other

- Controle op het werkerrein wordt uitgevoerd door :
 - een lid van de bedrijfsleiding
 - het controlerende orgaan binnen het bedrijf – een BZOP en PO technicus (een werknemer die gekwalificeerd is op het gebied van werkveiligheid, brandveiligheid, gezondheids- en hygienische kennis op het gebied van BOZP, kennis van het besturingssysteem volgens OHSAS).
 - Een vertegenwoordiger van de vakbond
 - Een interne controlerende accountant/auditeur van het besturingssysteem volgens OHSAS 18001 .

- Een externe auditeur – certificaatsorgaan volgens de normen van OHSAS 18001.
- Regionale werkinspectie, Tsjechische dienst voor werkveiligheid
- Districts mijnbouw kantoor, Staats mijnbouwbestuur
- Brandweerkorps
- De Inspectie van de spoorwegen-afdeling, Tsjechische spoorwegen
- De hygienische controle
- Een gediplomeerd arts
- ITI – inspectie van technische controles
- Inspectie van de vakbond afdeling bouwkunde in de Tsjechische Republiek
- Tsjechische politie (in het geval van onderzoek op grond van gegeven aanleiding)

18. Are results of this monitoring given to the union?

- De onderzoeksresultaten over de staat van BOZP op het werkerrein worden 4 x per jaar verwerkt, en worden regelmatig ter beoordeling gegeven aan de vakbond.
- De vakbondsvertegenwoordiger neemt regelmatig deel aan controles ivm de werkveiligheid ;

19. Would you say that improvements were made after monitoring?

- Op grond van de resultaten van de controles, revisies en audits worden verbeteringsmaatregelen getroffen, die het verdwijnen van de geconstateerde gebreken zeker moeten stellen.

20. Have you ever received support or cooperation from the labour inspection services?

- De bedoeling van het werk van de inspecteur van de SOD (Staatsberoepstoezicht) is in de eerste plaats het vaststellen van gebreken en onenigheden, en dit stelt hem in staat het juiste management voor te schrijven en boetes voor het niet voldoen aan de legislatieve voorschriften op te stellen.

21. Are health examinations of workers carried out?

Gezondheidscontroles van de werknemer worden uitgevoerd als volgt :

- medische controle bij de indiensttreding
- periodieke medische controle
- speciale medische controle
- medische controle bij het verlaten van de dienst
- het bewaken van de fysieke toestand van het organisme in risicovolle werkplaatsen
- onvoorziene bezoeken van de arts aan de werkplaats – werkomstandigheden

22. Who carries out the health examinations?

- (A) Company doctor/nurse
- (B) Union doctor/nurse
- (C) Occupational health services for a group of undertakings
- (D) Private health professional

(E) Other

- De gezondheidscontroles worden uitgevoerd door D) een contractuele arts

23. Does the person conducting health examinations also do the following?

(A) Check the general hygiene of the workplace

(B) Advise workers on health issues

- Een veiligheidstechnicus voert uit : A) controle van de algemene hygiene op de werkplaats.
- Indien een arts het werkterrein bezoekt, eventueel wanneer een werknemer een medische controle krijgt, dan : B) adviseert de arts de werknemer over de medische problemen (Wet ivm het beschermen van persoonlijke gegevens: de diagnose van de patient hoort bij geheimgehouden feiten. De werkgever komt alleen maar te weten of de werknemer al dan niet geschikt is de voor het gegeven werk).

24. Would you say that improvements are made to the workplace after the results of health examinations?

Het gebied van de werkomgeving en de werkvoorwaarden is bij de Divisie Transportsbouwkunde in bevredigende mate beveiligd. Jammer genoeg komen de suggesties meestal niet van de werknemers, maar gaat het hier over voorstellen die naar aanleiding van de onderzoeksresultaten komen, en dat zijn voorstellen die hoofdzakelijk van de BOZP en PO technicus komen, eventueel van een lid van de bedrijfsleiding op de gegeven werkplaats.

25. Are the results of health examinations given to the worker concerned?

De resultaten van de gezondheidscontroles worden concreet meegedeeld aan de werknemer, de werkgever komt alleen te weten of al dan niet de werknemer geschikt is voor het werk (legislatief recht ivm de bescherming van persoonlijke gegevens).

De werkgever wordt ingeschakeld bij de categorisatie van de werknemers afzonderlijk, en stelt alhier rechtstreeks vast of de werknemer werkt op een risicovolle werkplaats. Hierna stelt men vast of de werknemer voldoende medische controles heeft gehad, waarna men terug te weten kan komen of de werknemer al dan niet geschikt om het werk uit te voeren in de gegeven risicovolle omstandigheden.

26. Are the results of health examinations given to the union?

Zie antwoord vorige vraag

27. To your knowledge, are health records kept by the company?

De werkgever heeft de plicht om op de personeelsafdeling de persoonlijke dossiers van de werknemers te bewaren voor een periode van 45 jaar. Medische dossiers zijn er enkel om de geschiktheid voor een bepaald werk aan te tonen. Het medische dossier wordt bewaard bij de persoonlijke medische gegevens van de patient bij zijn eigen dokter.

28. To your knowledge, are health records kept by the union?

De vakbonden hebben de mogelijkheid informatie van de personeelsvakbond in ontvangst te nemen, indien kan bewezen worden dat dit met toelating gebeurt (de toelating voor het inkijken van persoonlijke dossiers van werknemers wordt beschermd door de wet om misbruik van informatie te vermijden)

29. To your knowledge, are work-related injuries reported to the authorities at the national level?

Werkongevallen worden, in overeenstemming met de legislatuur van de Tsjechische Republiek, tijdig aan de nationale autoriteiten meegedeeld (de regionale werkinspectie, regionale mijnbouwkantoor, Tsjechische politie)

30. Do the unions have access to this information?

31. In your opinion, are work stations designed with safety in mind?

- Het werkterrein – de bouw, moet al in de opstartingsfase van het project voorzieningen hebben om de BOZP op het terrein tijdens het werk te verzekeren. Anders moet BOZP het gebied voortdurend beoordelen op grond van technische en bedrijfsdocumentatie, in de afzonderlijke fases van de technologische productie, en op grond van de geïdentificeerde risico's op het werkterrein.

32. Is the relevant personal protective equipment/ protective cloths provided?

- de werkgever voorziet de werknemer van beschermende werkmiddelen, die een gebruikelijk karakter hebben, en tegelijkertijd ook een speciaal, op grond van de geïdentificeerde risico's en van de werkomgeving, inclusief de bescherming tegen ongunstige risico factoren. Het probleem is veeleer te vinden aan de kant van de werknemer, die deze bepaalde beschermingsmiddelen zou moeten gebruiken. De werknemer moet ook soms verplichte disciplinaire middelen gebruiken, om de discipline van de werknemer te verzekeren, om zijn eigen gezondheid te beschermen.

33. If it is provided is it generally used by the workers?

- De werkgevers hebben de plicht hun eigen gezondheid te beschermen en gebruik te maken van de voorgeschreven beschermende werkkledij/materiaal. Het probleem is eerder dat sommige ongedisciplineerde werknemers de voorgeschreven middelen niet willen gebruiken. In deze gevallen heeft de werknemer de noodzakelijke disciplinaire maatregelen.

34. If personal protective equipment is provided but not used, what do you think are the main reasons for this?

- (A) Equipment not appropriate for the job
- (B) It's uncomfortable
- (C) Workers not trained in its use
- (D) Workers have to pay for it
- (E) Equipment not personal to each worker
- (F) Neglect on the part of workers
- (G) Others

....

In het algemeen gaat het hier over: F) Nalatigheid en gebrek aan discipline aan de kant van de werknemer.

35. Are workers trained in safety procedures?

- De werknemer wordt onderricht in de bescherming en de veiligheid op/en van het werk :
 - toegangsopleiding over BZOP en PO (intreding tot de dienstbetrekking)

- toegangsopleiding over het van de werknemer en THZ (ten laatste tot 3 maanden na de werkaanvang, anders kan deze werknemer niet gevolmachtigd worden met een bestuurdersfunctie)
- scholing over de plaatselijke voorwaarden op het werkterrein (bij een wijziging in het werkterrein van de werknemer op een nieuwe werkplek)
- scholing over de bedrijfsdocumentatie en de technische documentatie op het werkterrein en in geval van wijzigingen
- kennismaking met de risico's op het werkterrein
- periodieke scholing over BOZP en PO (ong. 1 * per jaar, eventueel volgens de de rangschikking)
- speciale vakkundige (of van de vakbond) scholing ter verzekering van de vakbekwaamheid van de werknemer .

36. To the best of your knowledge, who carries out safety training at your workplace?

(A) Management

(B) Union

- Scholing over veiligheid van het werk op het werkterrein wordt verzekerd door een lid van de bedrijfsleiding.
- Scholing over de werkveiligheid van vakbondswege wordt uitgevoerd en gegarandeerd door een specialist inzake BOZPO en PO.

37. Would you say that workers are aware of the occupational risks?

De werknemers worden op het werkterrein aantoonbaar op de hoogte gesteld van de risico's die verbonden zijn met hun werkzaamheden en verder met de actuele risico's die zich kunnen voordoen tijdens hun werkzaamheden.

38. To your knowledge, do health and safety regulations exist in your country?

- In de Tsjechische Republiek bestaat een legislatief milieu, dat zich bezighoudt met het gebied veiligheid en bescherming der gezondheid tijdens het werk. Bij benadering gaat het hier over cca :
 - 600 wetten
 - 6500 verordeningen en regeringsbesluiten
 - 30 000 samenhangende voorschriften/instructies (CSN – Tsjechische StaatsNormen, richtlijnen ivm de fondsen, de voorschriften ivm de spoorwegen, etc.)

39. Would you say that health and safety regulations are put into practice in your workplace?

Al onze activiteiten zijn op zo'n manier uitgevoerd, zodat alle werkzaamheden die zich voordoen in overeenstemming zijn met de legislatuur. Het gaat ook over de verplichting, die gedeclareerd wordt door TOP management in haar verklaring in de politiek van de BOZP, dat een deel uitmaakt van het certificaat van het besturingssysteem van de SMS volgens de normen van OHSAS 18001.

40. To the best of your knowledge, does your union participate in the development of regulations?

- De vakbonden worden geïnformeerd over de ontwikkelingen van de interne voorschriften, die de voorzieningen vormen voor de verzekering van de werkveiligheid.

41. To your knowledge, does management at your workplace have a health and safety policy?

De bedrijfsleiding heeft de politiek van de BZOP uitgevaardigd, daarin zijn de grondbeginselen vermeld, waarmee het bedrijf zal geleid worden . Deze grondbeginselen maken deel uit van het gecertificeerde bedrijfsleidingssysteem SMS en vormen een onderdeel van de strategie van het bedrijf.

42. As far as you know, does management keep records of occupational injuries?

Arbeidsongevallen binnen het bedrijf worden geregistreerd en opgenomen in het archief op grond van grondig onderzoek :

- men onderzoekt de bron en de oorzaak van het ongeval
- men onderzoekt de werkplaats, een werknemer van de bedrijfsleiding
- men onderzoekt alle omstandigheden van het ongeval
- er worden verbeteringsmaatregelen bepaald
- er wordt een didactisch document opgesteld waarmee alle werknemers in kennis gebracht worden
 - de grootte van de schade aan eventueel andere betrokken personen wordt vastgesteld
- er wordt een schadeloosstelling van het ongeval verstrekt
- het werkongeval wordt opgenomen in de statistieken en op grond van de jaarlijkse samenvatting van alle werkongevallen wordt een doel voor latere periodes bepaald
- de statistische gegevens vormen de grondslag voor het beoordelen van risico's

43. Has management produced any education materials on occupational health and safety?

Samen met de afdeling BOZP en PO worden leerplannen en de inhoud van de periodieke scholing in BOZP en PO van de arbeiders opgesteld .

Op grond van de gebeurtenissen ivm arbeidsongevallen worden didactische documenten en maatregelen op het werkerrein opgesteld

Materiaal voor testen en scholing van de werknemer wordt verwerkt

44. In your workplace, is there a joint union/management health and safety committee?

De veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk wordt gewaardborgd door vakbekwame werknemers – de BOZP en OP technici. De vakbonden worden over de werkzaamheden geïnformeerd en volgens de vereisten mag er eender wanneer een controle van het werkerrein plaatsvinden.

45. Are these joint committees mandated by law?

Deze verenigde comités zijn niet verplicht. De vakbonden hebben als een van hun plichten het verzekeren van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers tijdens het werk.

46. On average, how many times a year would you say the joint health and safety committee (if there is one) meets?

Deze verenigde comite's zijn niet verplicht. De vakbond behandelt 4 x per jaar op hun bijeenkomsten werkomstandigheden, werkvoorwaardes op het werkterrein en veiligheid en bescherming van de gezondheid van de werknemer tijdens het werk. De bedrijfsleider van de afdeling BOZP en OP wordt verzocht deze bijeenkomsten bij te wonen, hij verleent informatie over de actuele staat en beantwoordt vragen en aanmerkingen.

47. In your opinion, are these committees effective?

Deze comite's zijn niet verplicht. De vakbondsleiders worden ingelicht over de problemen die zich voordoen op het werkterrein. De gemeenschappelijke interesse ligt in het vinden van preventieve oplossingen om zoveel mogelijk risico's te vermijden.

48. To your knowledge, do workers have the right to refuse dangerous work?

De werknemers hebben het recht van rechtswege om gevaarlijk werk te weigeren, indien het gaat over een geldige reden, zonder dat het enige tuchting tot gevolg zou mogen hebben.

49. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to inspect the workplace for hazards?

De vertegenwoordiger van de werknemers heeft het recht om de werkplaats te controleren op mogelijke risico's, en deze gegevens aan de arbeiders mee te delen.

50. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to investigate incidents?

De vertegenwoordiger van de arbeiders maakt deel uit van de schadeloosstellingscomissie, waar men de grootte van de schade enz bepaalt. Deze vertegenwoordiger heeft het recht om ongevallen te onderzoeken.

51. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to call in government inspectors?

De vertegenwoordiger heeft daartoe het recht, dat heeft eender wie.

52. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to receive information from management?

- De vakbond heeft het recht informatie te verkrijgen over het niveau van de veiligheid en bescherming van de gezondheid tijdens het werk. De vakbondsvertegenwoordiger heeft het recht controles op het werkterrein uit te voeren. De vakbondsvoorzitter geeft 4 keer per jaar geschreven informatie over de staat en het niveau van BOZP op het werkterrein vrij.

53. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to consult with management?

Zie vorig antwoord

54. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to participate in joint decision-making?

ja

55. Are you a health and safety representative, worker representative or of some other position?

Ik garandeer en organiseer de veiligheid van het werk en bescherm de gezondheid op het werkterrein. In deze functie word ik werkgever genoemd

56. Do you belong to a trade union organisation?

Ik ben geen lid van een vakbond.

57. When there are 2 or more constructors working at the same building site, is there than any co-operation between these constructors concerning the safety and health of the employers?

De werkgevers van firma's die op 1 terrein samenwerken zijn verplicht elkaar schriftelijk in te lichten over de risico's en die risico's mee te delen aan hun werknemers. Het gaat hier over een grondwettelijke plicht.

Op de werkterreinen van de Divisie Transportbouwkunde zijn altijd eerste hulp-instanties verzekerd. Indien eender welke werknemer eerste hulp nodig heeft, word die verleend door de werknemers van onze divisie.

58. If there is how is this done? Who coordinates everything?

De samenwerking wordt altijd gecoördineerd door de bedrijfsleiders van de werknemers op de bouwterreinen, eventueel door hun vertegenwoordigers. De filosofie van het bedrijf Skanka is, dat ze een verantwoordelijkheid voelt, niet alleen voor de eigen werknemers, maar ook voor de personen die met hen samenwerken op hun werkplaatsen. Dit is ook een grondwettelijke plicht.

BIJLAGE 9.2: INGEVULDE VRAGENLIJST TSJECHISCHE BEDRIJVEN DOOR PAVEL KUBA VAN KOMFORT, A.S.

Questionnaire

1. What is your company's name and what exactly does your company do?
 - Komfort, a.s., Nove sady 30, Brno
2. What's your name and how long do you already work for the company?
 - Gediplomeerd ingenieur Pavel Kuba, tewerkgesteld vanaf 2001.
3. What is your job/function in the company?
 - Bedrijfshoofd
4. To the best of your knowledge, is your company domestically owned, partly foreign owned, predominantly foreign owned or totally foreign owned?
 - Naamloze vennootschap, 100% Tsjechisch kapitaal
5. To the best of your knowledge, how many people are employed in the company?
 - 135
6. Has the number of employees in your workplace increased or decreased in the last three years?

- Stabiel aantal
7. Approximately what percentage of employee's in the workplace are members of a trade union?
 - Ongeveer 35%
 8. How would you describe the relations of your trade union with the employer concerning occupational health and safety and environmental issues?
 - Beide partijen hebben desbetreffende deze problematiek dezelfde opvattingen en interesses.
 9. How many accidents were recorded in your workplace last years?
Is this an increase, decrease comparing whit the previous years?
 - Het is nodig zo'n ongeval te specificieren. Kleine verwondingen die niet zorgen voor werkonbekwaamheid komen ong 30 tot 40 keer per jaar voor. Arbeidsongevallen ong 5 keer per jaar. Dit gemiddelde is al zeer lang stabiel.
 10. By what percentage do you think this figure is underrepresentative?
 - Ik denk niet dat dit cijfer irreal is, geen enkele partij heeft er belang bij dit cijfer aan te passen.
 11. In your opinion, to what extent are there safety problems in your workplace?
 - Het werk in de bouwsector behoort tot de meest risicovolle, en de veiligheid op het werk zal waarschijnlijk altijd problematisch blijven.
 12. To the best of your knowledge, do the workers in your workplace suffer from any diseases caused by their work?
 - Aangezien een aanmerkelijk deel van het werk plaatsvindt in ongunstige weersomstandigheden en met aanzienlijke fysieke arbeid, zal deze activiteit zeker gezondheidsproblemen met zich meebrengen.
 13. Are the workers informed about safety measurements?
 - UIteraard
 14. Do workers receive training about safety and safety regulations?
 - Gewoonlijk één keer per jaar.
 15. How do workers respond to lacks in the safety or health protection in the company?
(A) They address the employer
(B) They register complaint with union
 - Ze zeggen het tegen de vertegenwoordiger van de werkgever.
 16. To the best of your knowledge, is there any monitoring of exposure of safety levels carried out at or around your workplace?
For example: control if employers wear safety cloths
Monitoring of the temperature at the workplace
If there are safety guards on the machines
If there is an acceptable first aid department
...

- Bij de basisplicht van de bedrijfsleider van een bouw hoort de zorg voor veiligheid en gezondheid tijdens het werk (veiligheid van afzonderlijk werk, de staat van het gereedschap en de werktuigen, een goed bijgevoelde apotheek, etc.)

17. Who carries out this monitoring/controls?

- (A) Company industrial hygienist/ inspector
- (B) Government inspector
- (C) Trade-union inspector
- (D) Other

- *bedrijfsinspecteur, vakbondsinspecteur, inspecteur van het staatstoezicht.

18. Are results of this monitoring given to the union?

- De vakbonden, via een eigen vertegenwoordiger, nemen deel aan de controles, die regelmatig uitgevoerd worden en op het niveau zijn van de vakbondsunie of het staatstoezicht.

19. Would you say that improvements were made after monitoring?

- De uitvoering van controles aangaande de werkveiligheid is al een zeer oude aangelegenheid, zeker tenminste vanaf de 50er jaren van de vorige eeuw.

20. Have you ever received support or cooperation from the labour inspection services?

- De samenwerking met de staatsinspectie is op het niveau van een samenwerking betreffende het vinden van een verantwoorde veiligheid.

21. Are health examinations of workers carried out?

- Regelmatig, 1 keer per jaar.

22. Who carries out the health examinations?

- (A) Company doctor/nurse
- (B) Union doctor/nurse
- (C) Occupational health services for a group of undertakings
- (D) Private health professional
- (E) Other

- A – de bedrijfsarts

23. Does the person conducting health examinations also do the following?

- (A) Check the general hygiene of the workplace
- (B) Advise workers on health issues

- B

24. Would you say that improvements are made to the workplace after the results of health examinations?

- Onmogelijk te zeggen

25. Are the results of health examinations given to the worker concerned?

- Uiteraard

26. Are the results of health examinations given to the union?

- Nee, daar is geen redding toe.

27. To your knowledge, are health records kept by the company?

- Nee, het gaat hier over vertrouwelijke informatie, die bewaard wordt door de controlerende arts.

28. To your knowledge, are health records kept by the union?

- Nee, ze hebben die niet ter beschikking

29. To your knowledge, are work-related injuries reported to the authorities at the national level?

Alle werkongevallen worden door de hele staat geregistreerd en beoordeeld door de bemiddelaar van het inspectoraat inzake de werkveiligheid.

30. Do the unions have access to this information?

- Ze medeondertekenen de protocollen aangaande de ongevallen in het belang van de objectiviteit van de procedure.

31. In your opinion, are work stations designed with safety in mind?

- Ja

32. Is the relevant personal protective equipment/ protective cloths provided?

- Ja

33. If it is provided is it generally used by the workers?

- De arbeider moeten ze dragen, anders wordt hij aansprakelijk gesteld voor het verstoren van de werktucht.

34. If personal protective equipment is provided but not used, what do you think are the main reasons for this?

- (A) Equipment not appropriate for the job
- (B) It's uncomfortable
- (C) Workers not trained in its use
- (D) Workers have to pay for it
- (E) Equipment not personal to each worker
- (F) Neglect on the part of workers
- (G) Others

-
- F

35. Are workers trained in safety procedures?

- Eerst aan het begin van de tewerkstelling, daarna periodiek.

36. To the best of your knowledge, who carries out safety training at your workplace?

- (A) Management
- (B) Union

- De schooling wordt uitgevoerd door een vakbondsspecialist, maar wordt georganiseerd door de bedrijfsleiding.

37. Would you say that workers are aware of the occupational risks?

- Eerst aan het begin van de tewerkstelling, daarna periodiek.

38. To your knowledge, do health and safety regulations exist in your country?

- Ja, dikwijls zou ik ze zo beoordelen.

39. Would you say that health and safety regulations are put into practice in your workplace?

- Ja

40. To the best of your knowledge, does your union participate in the development of regulations?

- De vakbonden zijn een onderdeel van het goedkeuringsproces der nieuwe voorschriften.

41. To your knowledge, does management at your workplace have a health and safety policy?

- Grondbeginselen i.v.m gezondheid en werkveiligheid zijn een onlosmakelijk deel van de bedrijfsleiding.

42. As far as you know, does management keep records of occupational injuries?

- Ja

43. Has management produced any education materials on occupational health and safety?

- Nee

44. In your workplace, is there a joint union/management health and safety committee?

- Nee

45. Are these joint committees mandated by law?

- Nee

46. On average, how many times a year would you say the joint health and safety committee (if there is one) meets?

- Nee

47. In your opinion, are these committees effective?

- Nee

48. To your knowledge, do workers have the right to refuse dangerous work?

- Dat is geen recht, maar een plicht.

49. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to inspect the workplace for hazards?

- Ja

50. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to investigate incidents?
- Niet onafhankelijk, enkel in samenwerking met de bedrijfsleiding, met het inspektoraat.
51. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to call in government inspectors?
- Ja
52. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to receive information from management?
- Ja
53. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to consult with management?
- Ja
54. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to participate in joint decision-making?
- Ja, zie het voorgenoemde
55. Are you a health and safety representative, worker representative or of some other position?
- Nee
56. Do you belong to a trade union organisation?
- Nee
57. When there are 2 or more constructors working at the same building site, is there than any co-operation between these constructors concerning the safety and health of the employers?
- Ja, dat is hun plicht
58. If there is how is this done? Who coordinates everything?
- De ploegbazen, de bouwmeesters, enz...

BIJLAGE 9.3: INGEVULDE VRAGENLIJST TSJECHISCHE BEDRIJVEN DOOR Z. SEBESTA VAN POZEMSTAV BRNO A.S.

Questionnaire

1. What is your company's name and what exactly does your company do?
 - Bovengrondse bouwwerken Brno, naamloze vennootschap (Pozemstav Brno a.s.)
2. What's your name and how long do you already work for the company?
 - Ingenieur Z. Sebesta, 8 maanden.

3. What is your job/function in the company?
 - Divisie directeur
4. To the best of your knowledge, is your company domestically owned, partly foreign owned, predominantly foreign owned or totally foreign owned?
 - Ja, Tsjechisch.
5. To the best of your knowledge, how many people are employed in the company?
 - 130
6. Has the number of employees in your workplace increased or decreased in the last three years?
 - Verminderd
7. Approximately what percentage of employees in the workplace are members of a trade union?
 - 30%
8. How would you describe the relations of your trade union with the employer concerning occupational health and safety and environmental issues?
 - Lauw;
9. How many accidents were recorded in your workplace last years?
Is this an increase, decrease comparing with the previous years?
 - 0 tot 1, Verminderd
10. By what percentage do you think this figure is underrepresentative?
 - Het is niet vertekend
11. In your opinion, to what extent are there safety problems in your workplace?
 - Het is nodig er aandacht aan te besteden
12. To the best of your knowledge, do the workers in your workplace suffer from any diseases caused by their work?
 - Nee, dat doen ze niet.
13. Are the workers informed about safety measurements?
 - Ja
14. Do workers receive training about safety and safety regulations?
 - Ja
15. How do workers respond to lacks in the safety or health protection in the company?
(A) They address the employer
(B) They register complaint with union
 - A

16. To the best of your knowledge, is there any monitoring of exposure of safety levels carried out at or around your workplace?

For example: control if employers wear safety cloths

Monitoring of the temperature at the workplace

If there are safety guards on the machines

If there is an acceptable first aid department

...

- De zorg heeft een goed niveau. Het is echter nodig zo verder te werken.

17. Who carries out this monitoring/controls?

(A) Company industrial hygienist/ inspector

(B) Government inspector

(C) Trade-union inspector

(D) Other

- A

18. Are results of this monitoring given to the union?

- Ik weet het niet

19. Would you say that improvements were made after monitoring?

- Niets noemenswaardigs

20. Have you ever received support or cooperation from the labour inspection services?

- Ja

21. Are health examinations of workers carried out?

- Ja

22. Who carries out the health examinations?

(A) Company doctor/nurse

(B) Union doctor/nurse

(C) Occupational health services for a group of undertakings

(D) Private health professional

(E) Other

- D

23. Does the person conducting health examinations also do the following?

(A) Check the general hygiene of the workplace

(B) Advise workers on health issues

- Nee

24. Would you say that improvements are made to the workplace after the results of health examinations?

- Nee

25. Are the results of health examinations given to the worker concerned?

- Ja

26. Are the results of health examinations given to the union?

- Ik weet het niet

27. To your knowledge, are health records kept by the company?

- Ja

28. To your knowledge, are health records kept by the union?

- Ik weet het niet

29. To your knowledge, are work-related injuries reported to the authorities at the national level?

- Ja

30. Do the unions have access to this information?

- Ja

31. In your opinion, are work stations designed with safety in mind?

- Ja

32. Is the relevant personal protective equipment/ protective cloths provided?

- Ja

33. If it is provided is it generally used by the workers?

- Ja, met uitzonderingen

34. If personal protective equipment is provided but not used, what do you think are the main reasons for this?

- (A) Equipment not appropriate for the job
- (B) It's uncomfortable
- (C) Workers not trained in its use
- (D) Workers have to pay for it
- (E) Equipment not personal to each worker
- (F) Neglect on the part of workers
- (G) Others

....

- F

35. Are workers trained in safety procedures?

- Ja

36. To the best of your knowledge, who carries out safety training at your workplace?

- (A) Management
- (B) Union

- A

37. Would you say that workers are aware of the occupational risks?

- Ja

38. To your knowledge, do health and safety regulations exist in your country?

- Ja

39. Would you say that health and safety regulations are put into practice in your workplace?
- Ja
40. To the best of your knowledge, does your union participate in the development of regulations?
- Meestal wel
41. To your knowledge, does management at your workplace have a health and safety policy?
- Ja
42. As far as you know, does management keep records of occupational injuries?
- Ja
43. Has management produced any education materials on occupational health and safety?
- Ja
44. In your workplace, is there a joint union/management health and safety committee?
- Ik weet het niet
45. Are these joint committees mandated by law?
- Dat zijn ze niet
46. On average, how many times a year would you say the joint health and safety committee (if there is one) meets?
- Ik weet het niet
47. In your opinion, are these committees effective?
- Dat zou zo moeten zijn
48. To your knowledge, do workers have the right to refuse dangerous work?
- Ja
49. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to inspect the workplace for hazards?
- Ja
50. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to investigate incidents?
- Ja
51. To the best of your knowledge, do worker representatives have the right to call in government inspectors?
- Ja

52. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to receive information from management?

- Ja

53. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to consult with management?

- Ja

54. Concerning occupational health and safety, does your union have the right to participate in joint decision-making?

- Ja

55. Are you a health and safety representative, worker representative or of some other position?

- Nee

56. Do you belong to a trade union organisation?

- Ja

57. When there are 2 or more constructors working at the same building site, is there than any co-operation between these constructors concerning the safety and health of the employers?

- Ja

58. If there is how is this done? Who coordinates everything?

- Een veiligheidsinspecteur of de bedrijfsleiding.

BIJLAGE 9.4: INGEVULDE VRAGENLIJST TSJECHISCHE BEDRIJVEN DOOR JOSEF MÜLLER VAN FIRST STAR REALITY A.S.

Questionnaires

1. How is the name of your society, and what exactly does your society?

- First Star Reality a.s., real estates - in the area of Residential construction and commerce in Czech Republic

2. How is your name, and how long do you already work for the society?

- Josef Müller, I work for 2.5 years for this company

3. How is your job / function in the society?

- I am a partner and chairman of the board

4. To the best of your knowledge your society, partly foreign obsessedly, prevailing is owned foreign or owned absolutely foreign obsessedly at home?

- The owners are excluding foreigners

5. To the best of your knowledge how many people are used in the society?

- For the society work 7 persons
6. Does the numbers of employees have in your workplace increased or did decrease during the last three years?
- The workplaces take yearly to
7. About which is which percentage of the employee in the workplace members of a trade union?
- Nobody
8. How would you describe the relations of your trade union with the employer with regard to the occupational health and security and environmental problems?
- The economic base of the society is priority, for it one needs employee them a healthy sphere have. Only if can tune the finances and the terms of employment one ecological considerations do.
9. How many accidents were registered in your workplace the last years? Is this an increase, decrease which compares the previous years?
- No accidents
10. By him which percentage you think that this number under representative is?
- Not relevant
11. According to your opinion, to what extent are there security problems in your workplace?
- There are risks only on the way to the work and home
12. To the best of your knowledge, do you do the workers in your workplace suffer from some illnesses caused by her work?
- I have fun in the work I do not suffer
13. Are the workers informed about security mass?
- No
14. Do workers receive education about security and security regulations?
- No
15. How do workers answer to defects in the security or health protection in the society?
(A)talk you the employer (B) to you
- No
16. Write complaint with the union. To the best of your knowledge, supervision of the suspension is explained there by security levels in or around your workplace?
For example: do you control if employers carry the security cloth supervision of the temperature in the workplace If there is security guard on the machines, If it a suitable department of the first help?
- No

17. Who this supervision / controls explain? (A) company industry hygienist / inspector (B) the government inspector (C) trade union inspector (D) Other

- nobody

18. Do results control of it given of the union? 19-th dignity you say that improvement was formed after the supervision?

- Not inevitably

20. Have you one day received support or collaboration from the working show services?

- Not inevitably

21. Are health examinations explained by workers?

- Only privately

22. Who explains the health examinations? (A) company doctor / nurse (B) union doctor / nurse (C) occupational health service for a group of enterprise (D) of Private doctors (E) Other

23. The person who also leads health examinations does the following? (A) Check the general hygiene of the workplace (B) share With that workers on the health come out B 24-th dignity you say that improvement is formed to the workplace after the results by health examinations?

- There were no defects

25. Are the results of health examinations given to the affected worker?

- No

26. Are the results of the union to given health examinations?

- No

27. To your knowledge health recordings will keep by the society?

- No

28. To your knowledge health recordings will keep by the union?

- No

29. To your knowledge injuries about the work are announced to the authorities in the national level?

- No

30. Do the unions have access to this information?

- No

31. According to your opinion, work stations are sketched for it with the security in the sense?

- Yes

32. Is the relevant personal protective equipment / made available antibodies?

- No

33. If it is made available, is it used in general by the workers?

- No

34. If, however, personal protective equipment is made available not is used what acts, think the principal reasons are for it? (A) equipment do not use for the job (B) is uneasy (C) worker not educated in his use (D) worker must not pay for it (E) equipment to personal to every worker (F) disregard on the part of workers (G) Others.

- F

35. see no sense in it. Are workers educated in security procedure?

- No

36. To the best of your knowledge, this explains security which studies in your workplace? (A) Management (B) union

- Nobody

37. Dignity you say that workers of the occupational dangers are aware?

- Yes

38. To your knowledge health and security regulations exist in your land?

- Yes

39. Dignity you say that health and security regulations are moved in your workplace in the practise? Yes in production companies and crafts enterprises

40. To the best of your knowledge your union takes part in the development of regulations?

- No

41. To your knowledge, the management acts in your workplace a health and security policy has?

- Nobody

42. As far as you know, does management keep recordings of professional injuries?
none

43. Has management generated some education materials on the occupational health and security?

- No

44. In your workplace, is there a common health of the union / management and security committee?

- No

45. Are these common committees instructed according to the law?

- No

46. On an average, how often to yourselves a year you would say the common health and security committee (if there is one) hits?

- Never

47. According to your opinion these committees are effective?

- Faultily

48. To your knowledge workers have the right to reject dangerous work?

Yes

49. To the best of your knowledge working-class representatives have the right to examine the workplace for dangers?

- Yes

50. To the best of your knowledge working-class representatives have the right to examine events?

- Yes

51. To the best of your knowledge working-class representatives have the right to call over government inspectors?

Yes

52. With regard to the occupational health and security your union has the right to receive information from the management?

- Yes

53. With regard to the occupational health and security your union has the right to consult with the management?

Yes

54. With regard to the occupational health and security your union has the right to take part in the common adoption of resolutions?

- Yes

55. Are you a health and Security-instructed, working-class representative or another position?

- Board of directors

56. Do you belong to a trade union organization?

- No

57. If there are 2 or more designers which work on the same building site, is there as a collaboration between these designers with regard to the security and health of the employers?

- It is necessary

58. If there is how is this done? Who co-ordinates everything?

- Proprietor, executives and site managers by running controls and annual security education

BIJLAGE 10: ARTIKEL 25 (1) VAN DE WET VAN 28 JANUARI 1971, HOUDENDE NIEUWE REGELEN OMTRENT DE MEDEZEGGENSCHAP VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING DOOR MIDDEL VAN ONDERNEMINGSRADEN

Artikel 25

1. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:

- a. overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- b. het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;
- c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;
- g. het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten;
- h. het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming;
- i. het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;
- j. het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming;
- k. invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
- l. het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;
- m. vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van het risico, bedoeld in artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel a, artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel b, of artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel c, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- n. het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.

Het onder *b* bepaalde, alsmede het onder *n* bepaalde, voor zover dit betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld onder *b*, is niet van toepassing wanneer de andere onderneming in het buitenland gevestigd is of wordt en redelijkerwijs niet te verwachten is dat het voorgenomen besluit zal leiden tot een besluit als bedoeld onder *c-f* ten aanzien van een onderneming die door de ondernemer in Nederland in stand wordt gehouden.

BIJLAGE 11: AANVRAAG TOT INTERVIEW'S EN SAMENVATTING INTERVIEW'S

Vraag tot medewerking eindverhandeling "een vergelijkende studie naar de veiligheid in de bouwsector en de meerwaarde van de veiligheidscoördinator en dit voor België, Nederland en de Tsjechië"

Diepenbeek, 20 april 2006

Geachte Mevrouw, Geachte Heer,

Ik ben Leen Kaers, laatstejaarsstudent Toegepaste Economische Wetenschappen, optie Beleidsmanagement, aan de Universiteit Hasselt. Ik ben momenteel bezig aan een eindverhandeling in verband met de veiligheid in de bouwsector in 3 verschillende landen namelijk België, Nederland en de Tsjechische Republiek. Deze eindverhandeling wordt uitgevoerd onder promotorschap van Professor dr. Ir. Frans Lemeire en gebeurt in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en van Sociaal overleg.

De bedoeling van deze eindverhandeling is om aan de hand van de beschikbare literatuur de verschillen in deze landen van de EU te ontdekken en aan de praktijk te toetsen. Om zo een beeld te krijgen van de mogelijke meerwaarde en de kost van de veiligheidscoördinator, zoals opgelegd door de Europese Unie, in deze drie landen en de kost van veiligheid in het algemeen.

Daarom wil ik aan U als bedrijf in de bouwsector vragen of er iemand binnen uw bedrijf is dat hier eventueel wil aan meewerken en bereid is een beetje van zijn tijd te besteden voor een interview. Deze bevraging zal vooral gaan over de aanwezige veiligheidsstructuren en maatregelen binnen uw bedrijf. Dit om in de mogelijkheid te komen de theorie aan de praktijk te toetsen. Indien U dit wenst kan dit confidentieel behandeld worden. Als U nog enige vragen heeft kan U mij steeds contacteren.

Hoogachtend,
Leen Kaers

4^{de} jaar Toegepaste Economische Wetenschappen – Beleidsmanagement - Universiteit Hasselt

Veldweg 31
2490 Balen
België
+32484/ 143 147
Leen.kaers@student.uhasselt.be
Leen.kaers@gmail.com

BIJLAGE 11.1 : INTERVIEW MET RENÉE MARIËN OP ZATERDAG 22 APRIL 2006

Mr. Mariën is lang werfbediende geweest voor Besix en nu werkt op het centraal bureel/dispatching.

Besix is een internationaal bedrijf dat bestaat sinds 1909 en is actief op alle terreinen in de bouwsector. Het is ook actief in Nederland.

De werknemers bij Besix krijgen voldoende training. Elke werknemer moet een VCA opleiding volgen en krijgt drie kansen om de examens tot een goed einde te brengen. Wanneer een werknemer na de derde keer niet slaagt, mag hij niet op een werf van de petrochemische sector komen.

Verder krijgen ze vanuit het bedrijf ook een opleiding. Op elke werf waar de werknemers komen krijgen ze, voor ze starten met hun werk, uitleg over de veiligheidsmaatregelen. Het jaaractieplan wordt naar alle werknemers hun thuisadres verzonden zodat ze ook daarvan zeker op de hoogte zijn. Verder zijn er toolbox meetings op de werven, die geleid worden door de veiligheidsverantwoordelijke, en zijn er maandelijks syndicaire vergaderingen waar ook informatie voor de werknemers verschaft wordt.

Voor alle werknemers is er gratis beschermende kledij voorzien gaande van kleding, schoenen en handschoenen tot helmen. In gesloten ruimtes waar niets kan vallen worden de helmen zelden gedragen, buiten wel. Soms zijn er toch nog werknemers die deze verplichtingen negeren. Eén werknemer ging zelf zo ver door te zorgen voor een medisch attest, waardoor hij zijn helm niet zou moeten dragen.

Om de werknemers te motiveren zich aan de veiligheidsmaatregelen te houden bestaat er een systeem van veiligheidspremies. Werknemers, die geen verbale of schriftelijk opmerkingen gehad hebben over het naleven van deze maatregelen en in een ploeg werken waar geen ongeluk gebeurt is, krijgen om de drie maanden een veiligheidspremie.

Bij Besix is er een comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig. Dit comité stelt samen met de veiligheidsverantwoordelijke het jaaractieplan op en ze vergaderen maandelijks.

Er is ook een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het hoofd van de veiligheid is eveneens de voorzitter hiervan. Deze coördineert alles en stelt de mensen aan die op de werf de veiligheid moeten coördineren, dit zijn niet altijd officiële veiligheidsscoördinatoren. Ook een DRBS systeem is aanwezig maar meer kon Mr. Mariën hier niet over vertellen.

Op de grote werven is er permanent een veiligheidsscoördinator die zorgt voor de coördinatie tussen de verschillende aannemers, op de kleiner werven is er niet altijd een coördinator. In het werkbesteding staat telkens wie deze veiligheidsscoördinator moet aanwerven. De taken van de veiligheidsscoördinator zijn volgens hem het zorgen voor de naleving van de veiligheidsvoorschriften en ervoor zorgen dat de juiste beschermingsmiddelen gebruikt worden.

Binnen Besix zelf is er ook veel controle om op te volgen of de werknemers de premies wel verdienen. Ook merkt hij op, dat er op de grote werven maandelijks een inspectie is vanuit het ministerie.

Verder is er op elke werf een eerste hulpverlener aanwezig, deze is zelf een arbeider van Besix. Vaak is hij een syndicaal afgevaardigde en heeft hij een opleiding in eerste hulp bij de VDAB gehad.

Sinds de invoering van de veiligheidsscoördinator merkt hij ook dat de wetgeving beter wordt nageleefd dan vroeger, vooral in de kleinere bedrijven.

Er is maandelijks een verslag over de veiligheid en alle ongevallen, van alle werven in België, Nederland en Frankrijk. Elk ongeval wordt hierin besproken en bewaard in een archief.

Hij bemerkt dat in Nederland de wetgeving ongeveer hetzelfde is maar dat men er strenger is en dat de boetes bij een inbreuk hoger zijn. Verder vertelde hij dat in België de Nederlandse normen worden toegepast. Als voorbeeld gaf hij aan dat een zak cement vroeger in Nederland maximaal 25 kg mocht wegen en in België 50 kg, dit is nu ook in België 25 kg geworden. Op een Nederlandse werf waar ze werken is er zowel een Belgische, als een Nederlandse coördinator aanwezig.

BIJLAGE 11.2: INTERVIEW MET SOFIE VAN BUEL OP VRIJDAG 5 MEI 2006

Mvr. Van Buel werkt voor de firma Hits NV. Het bedrijf is gespecialiseerd in veiligheid bij werken op hoogte en in besloten ruimtes in de bouwsector. Mvr. Van Buel is projectcoördinator-engineering en werkt intussen een half jaar voor de firma. Hits is actief in Nederland, Duitsland en Polen.

Omdat het een klein bedrijf is, zijn er geen vakbonden, is er geen comité voor preventie en bescherming op het werk en geen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De taken van de interne dienst worden wel overgenomen door elke werknemer. Alle werknemers moeten hun steentje bijdragen met betrekking tot de veiligheid, ze moeten zelf hun verantwoordelijkheid nemen.

Ze is niet op de hoogte van de werking van het DRBS systeem. Dit komt omdat men bij Hits een eigen risico-analyse heeft die wel gebaseerd is op dit systeem.

Bij Hits is er een sterke stijging van het aantal ongevallen geweest ten opzichte van vorig jaar, hoeveel kon ze echter niet exact weergeven. En toch zouden er eigenlijk weinig veiligheidsproblemen zijn, want dat is immers hun specialiteit.

Alle werknemers hebben voor het uitvoeren van hun werk een persoonlijke uitrusting, zoals een helm, veiligheidsschoenen, veiligheidsbril, harnas, aanslaglijnen en een positioneringlijn. Iedere werknemer heeft ook de nodige opleidingen gehad en ze zijn altijd paraat voor de nodige interventies. Verder zijn de werknemers altijd geïnformeerd over de nodige veiligheidsmaatregelen. Deze informatie wordt hun ook verstrekt tijdens een jaarlijkse vergadering, waar de nieuwe wetgeving en maatregelen besproken worden.

Alle werknemers zijn verplicht deze veiligheidskleding altijd te dragen, daar zijn ze bij Hits heel streng op. Het niet dragen van deze uitrusting kan betekenen dat ze ontslagen worden. Als werknemers weigeren zich aan de veiligheidsmaatregelen te houden, wil dit zeggen dat hun instelling niet compatibel is met de Hits mentaliteit.

Binnen het bedrijf is er een jaarlijkse controle en keuring van alle uitrusting en materialen. Deze controle gebeurt door de office-manager en logistiek verantwoordelijke, samen met de bazen.

Alle werkplaatsen van Hits zijn ontworpen met het oog op veiligheid, zodat er zich zo weinig mogelijk veiligheidsproblemen voordoen.

Op bijna elk project van Hits is er een veiligheidscoördinator aanwezig. Deze coördinator staat dan in voor het coördineren van de veiligheid tussen de verschillende werkgevers. Mvr. Van Buel merkt dat er sinds de invoering van de veiligheidscoördinator meer gelet wordt op de details in verband met veiligheid en op de wetgeving. De coördinator wordt telkens aangesteld door de opdrachtgever.

In verband met de veiligheid voor de werknemers in Nederland merkt Mvr. Van Buel geen verschil met België. In Nederland lijkt men volgens haar wel actiever bezig te zijn met de wetgeving.

BIJLAGE 11.3: INTERVIEW MET LUDO WOUTERS OP VRIJDAG 12 MEI 2006

Mr. Wouters werkt voor de firma's BVBA Wouters en NV. Womi. Zij zijn actief in de bouwsector en industriële verhuizing. Mr. Wouters is bestuurder en werkt reeds 25 jaar voor deze firma's. Beide zijn in verschillende landen van Europa actief, en zijn kleine bedrijven.

Omdat het een klein bedrijf is zijn ook hier geen vakbonden aanwezig, ook een comité en/of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk is er niet. Er is wel een dynamisch risicobeheerssysteem aanwezig, hier wordt in beide bedrijven het B-VCA gebruikt. Dit houdt in dat men veilig moet werken en de risico's op voorhand moet analyseren.

Het betreft twee veilige bedrijven, want de voorbije twee jaar zijn er geen werkongevallen gebeurd. Er zijn hier dus ook weinig of geen veiligheidsproblemen aanwezig, maar er zijn dan ook veel veiligheidsmaatregelen aanwezig. Al de toestellen zijn gekeurd en de werknemers moeten veiligheidsriemen, bril, helm, handschoenen en veiligheidsschoenen

dragen. De werknemers zijn verplicht deze veiligheidskledij te dragen en doen dit ook altijd. De controle van deze uitrustingen gebeurt op regelmatige tijdstippen. De controle wordt uitgevoerd door Mr. Wouters zelf en door de officiële keuringsbedrijven, verder is er ook regelmatig controle die gebeurt door de arbeidsinspectie.

Ook Mr. Wouters komt regelmatig in aanmerking met veiligheidscoördinatoren, ze zijn er op bijna al de werven en deze worden telkens aangesteld door de opdrachtgever. Ze zorgen ervoor dat alles veilig verloopt zodat er niets kan gebeuren. Hij merkt eveneens veranderingen sinds de invoering, nu lijkt het veiliger te zijn, want er is meer controle en er zijn minder ongelukken.

Tenslotte merkt hij geen verschillen tussen de veiligheid, voor de werknemers, op Nederlandse en Belgische werven

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen en uw akkoord te verlenen.

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Veiligheid in de bouwsector : een vergelijkende studie tussen België, Nederland en Tsjechië

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2006**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt houdt in dat ik/wij als auteur de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij kan reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

U bevestigt dat de eindverhandeling uw origineel werk is, en dat u het recht heeft om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. U verklaart tevens dat de eindverhandeling, naar uw weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

U verklaart tevens dat u voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen hebt verkregen zodat u deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal u als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze licentie

Ik ga akkoord,

Leen KAERS

Datum: