

Arbeidsongevallen : onderzoek naar de mate waarin bedrijven op de hoogte zijn van het gevoerde beleid omtrent arbeidsongevallen

Jef VAN BEYLEN

promotor :
Prof.dr.ir Frans LEMEIRE

Woord vooraf

Deze eindverhandeling vormt het sluitstuk van mijn opleiding tot Licentiaat Toegepaste Economische Wetenschappen, optie Beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt te Diepenbeek. Door het maken van deze eindverhandeling is mij het belang van arbeidsveiligheid op de werkvloer zeer duidelijk geworden. Iets wat ik in mijn verdere loopbaan niet snel zal vergeten.

Alvorens aan te vatten met de uiteenzetting van de eindverhandeling, zou ik graag mijn dank betuigen aan iedereen die rechtstreeks of onrechtstreeks heeft bijgedragen tot de realisatie van deze thesis.

Allereerst wil ik mijn dank betuigen aan mijn promotor Prof. Dr. Ir. F. Lemeire, voor de tijd die hij geïnvesteerd heeft om het werk na te lezen. Tevens wil ik hem bedanken voor zijn begeleiding en kritische beschouwingen. Daarnaast wil ik ook Ir. Pieter De Munck bedanken van de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk Limburg en Vlaams-Brabant voor zijn steun en het aanbrenge van dit interessante onderwerp.

Verder zou ik ook nog iedereen willen bedanken die tijd heeft vrijgemaakt voor het invullen van de vragenlijsten en/of voor het afnemen van een interview. Zonder hen zou het praktijkonderzoek van deze eindverhandeling immers niet tot stand zijn kunnen komen.

Tot slot zou ik mijn ouders en zussen willen bedanken voor hun steun en vertrouwen in mij, dit gedurende mijn ganse opleiding.

Jef Van Beylen,
Diepenbeek, mei 2007

Samenvatting

In België is er vandaag de dag sprake van een dalende trend van het totaal aantal arbeidsongevallen, toch is er echter nog steeds een stijgende trend van het aantal ernstige arbeidsongevallen. Dit betekent concreet dat er in België gemiddeld genomen per werkdag een werknemer niet meer naar huis terugkeert omwille van een dodelijk arbeidsongeval.

Hoewel een ongeval in principe niet vermeden kan worden, kan men als werkgever wel trachten zo veel mogelijk gevaarlijke situaties te vermijden, waardoor ook de schadelijke effecten van een ongeval mogelijk zullen verminderen. Vandaag de dag zijn werkgevers dan ook onderworpen aan tal van wetgevingen en Koninklijke Besluiten die de bedoeling hebben de arbeidsveiligheid op de werkvloer te verhogen. Het is de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die het welzijn van de werknemers op het werk op permanente wijze tracht te verbeteren en ervoor zorgt dat de uitvoering van beleidslijnen inzake welzijn wordt nageleefd, door een raadgevende, preventieve en repressieve rol te vervullen.

In een poging het menselijk leed en economisch verlies van arbeidsongevallen te verminderen, alsook omdat een veilige werkplaats een recht zou moeten zijn voor iedere werknemer werd op 26 februari 2004 het FARAO-plan gelanceerd. FARAO staat voor Federaal Actieplan voor de Reductie van ArbeidsOngevallen. Door dit FARAO-plan is het de eerste maal dat het probleem van arbeidsongevallen systematisch en op grote schaal wordt aangepakt. Want onveiligheid op de werkvloer blijft nu eenmaal een feit. Dit FARAO-plan bevatte maatregelen die de veiligheid op de werkvloer zouden moeten verbeteren aan de hand van een aantal sleutelementen, waarbij de nadruk werd gelegd op preventie.

Maar hoewel veiligheid een recht moet zijn voor iedere werknemer rijst de vraag in welke mate bedrijven in feite op de hoogte zijn van de gevoerde politiek omtrent arbeidsongevallen. Het is daarom dat in deze eindverhandeling zal getracht worden te analyseren in welke mate bedrijven op de hoogte zijn van de gehele arbeidsongevallenproblematiek. Hierbij zou de vergelijking met het verkeer kunnen worden gemaakt, ook in het verkeer is het noodzakelijk de oorzaken van ongelukken te kennen alvorens gepaste maatregelen te kunnen nemen.

In hoofdstukken 2 tot en met 5 van deze eindverhandeling wordt eerst een theoretische benadering gegeven van de arbeidsongevallenproblematiek en – wetgeving. Zo wordt in hoofdstuk 2 dieper ingegaan op het begrip ‘arbeidsongeval’ en de aspecten die hieraan verbonden zijn. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens een overzicht gegeven van wat een preventiedienst van een bedrijf allemaal inhoudt en hoofdstuk 4 bespreekt de functie van de preventieadviseur binnen het bedrijf. Hoofdstuk 5 tenslotte geeft een bloemlezing van de vijf basispijlers waarop het FARAO-plan steunt.

Hoofdstuk 6 geeft een opsomming van de resultaten van het praktijkonderzoek. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een vragenlijst die naar preventieadviseurs van de 500 grootste bedrijven uit Limburg werd opgestuurd. Aanvullend op deze vragenlijst werden ook nog interviews afgenomen bij een aantal bevoorrechte getuigen, de resultaten hiervan worden besproken in hoofdstuk 7.

De belangrijkste bevindingen uit dit praktijkonderzoek worden samengevat in hoofdstuk 8, conclusies. Zo heeft het praktijkonderzoek aangetoond dat ongeveer tweederde van de ondervraagde bedrijven wel in een redelijke mate op de hoogte is van de arbeidsongevallenproblematiek. Al moet er toch vaak gesteld worden dat bedrijven pas in aanraking komen met deze arbeidsongevallenproblematiek wanneer er zich daadwerkelijk een arbeidsongeval heeft voorgedaan. Verder blijkt uit het praktijkonderzoek ook dat de wetgeving omtrent arbeidsveiligheid nog steeds complex en onoverzichtelijk is voor bedrijven. Het is bijgevolg bijna

onmogelijk voor bedrijven om over alle aspecten van deze wetgeving op de hoogte te kunnen zijn. Ook is gebleken dat bedrijven ongeveer 0.56% van hun beschikbare tijd spenderen aan preventie, in vergelijking met andere bedrijfsactiviteiten is dit zeer weinig.

Uit het praktijkonderzoek blijkt bovendien ook dat het FARAO-plan in de praktijk nooit veel bekendheid heeft gekend of heeft gekregen. Het lijkt eerder binnen de politiek en binnen de overheidsdiensten zelf dat men wat van dit plan afweet. Ook van de maatregelen genomen in dit FARAO-plan en de verwezenlijkingen ervan in de praktijk is binnen bedrijven nog maar weinig geweten. Hoewel het FARAO-plan in de praktijk maar weinig zichtbaar is, kan gesteld worden dat dit plan toch wel zijn vruchten heeft afgeworpen of nog zal afwerpen. Zo is er bijvoorbeeld het systeem van één elektronische aangifte van arbeidsongevallen gekomen. Verder zijn er ook reeds heel wat maatregelen genomen in functie van het FARAO-plan die enkel nog dienen goedgekeurd te worden door de officiële instanties. Het is bijgevolg ook zeer moeilijk voor de betrokken overheidsdiensten te bewijzen dat ze goed bezig zijn of niet.

Tot slot kan uit het praktijkonderzoek worden afgeleid dat het nog steeds zeer belangrijk blijft aan preventie te doen en te blijven doen. Het responsabiliseren van bedrijven is een essentiële voorwaarde om de arbeidsveiligheid te kunnen verbeteren. Want wanneer men zich niet bewust is van een mogelijk probleem, zal men ook geen acties tot verandering ondernemen. Het is bovendien van belang dat bedrijven op de hoogte zijn van de hele arbeidsongevallenproblematiek, ook wanneer er zich geen arbeidsongeval voordoet.

Ook de communicatie tussen kleinere bedrijven en de overheid verdient speciale aandacht. Er is gebleken dat deze communicatie momenteel niet echt vlot verloopt, het is voor de overheid zeer moeilijk deze kleinere bedrijven te bereiken, wat toch wel een noodzaak is.

Inhoudsopgave

Woord vooraf

Samenvatting

Lijst van figuren en tabellen

Lijst met gebruikte afkortingen

Inleiding	- 11 -
Hoofdstuk 1: Probleemstelling	- 14 -
1.1 Praktijkprobleem	- 14 -
1.2 Centrale onderzoeksvraag	- 16 -
1.3 Deelvragen	- 17 -
1.4 Onderzoeksopzet	- 18 -
1.5 Structuur van deze eindverhandeling	- 19 -
Hoofdstuk 2: Het arbeidsongeval	- 20 -
2.1 Definitie arbeidsongeval	- 20 -
2.1.1 Een plotselinge gebeurtenis	- 22 -
2.1.2 Bewijslast	- 22 -
2.2 Definitie ernstig arbeidsongeval	- 23 -
2.3 Te volgen procedures bij een arbeidsongeval	- 25 -
2.3.2 Procedures bij een gewoon arbeidsongeval	- 26 -
2.3.3 Procedures bij een ernstig arbeidsongeval	- 28 -
2.3.4 Procedure ernstig arbeidsongeval bij tewerkstelling op eigenlijke arbeidsplaats	- 29 -
2.3.5 Procedures ernstig arbeidsongeval bij tewerkstelling op de niet-eigenlijke arbeidsplaats	- 32 -
2.4 Schematische weergave	- 33 -
Hoofdstuk 3: De preventiedienst	- 34 -
3.1 Historiek	- 34 -
3.2 Algemeen principe	- 35 -
3.3 Opdrachten en taken	- 37 -
Hoofdstuk 4: De preventieadviseur	- 40 -
4.1 Historiek	- 40 -
4.2 Functie	- 43 -
4.3 Voorwaarden	- 43 -
Hoofdstuk 5: Federaal Actieplan voor de Reductie van ArbeidsOngevallen (FARAO)	- 46 -
5.1 Weten om te verbeteren	- 47 -
5.2 Toezien op veiligheid	- 48 -
5.3 Eén veiligheid, samen verantwoordelijk	- 49 -
5.4 Veiligheid op maat	- 50 -
5.5 Veiligheid in het hoofd en in de vingers	- 51 -

Hoofdstuk 6: Bespreking resultaten vragenlijst	- 52 -
6.1 Werkwijze	- 52 -
6.2 Respons	- 54 -
6.3 Representativiteit en betrouwbaarheid	- 55 -
6.4 Resultaten vragenlijst	- 56 -
6.4.1 Inleidende vragen	- 56 -
6.4.2 Kennis arbeidsongevallenproblematiek	- 64 -
6.4.3 FARAO-plan	- 80 -
Hoofdstuk 7: Resultaten interviews	- 88 -
7.1 Werkwijze	- 88 -
7.2 Interview 1: Arbeidsauditeur Hasselt	- 89 -
7.3 Interview 2: Preventieadviseur Kempische Wolspinnerij	- 91 -
7.4 Interview 3: Adviseur-generaal bij dienst Humanisering van de Arbeid	- 92 -
7.5 Interview 4: Externe preventieadviseur	- 94 -
7.5 Interview 5: Pieter de Munck	- 96 -
Hoofdstuk 8: Conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek	- 100 -
8.1 Conclusies op basis van het praktijkonderzoek	- 100 -
8.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek	- 103 -

Lijst der geraadpleegde werken

Bijlagen

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1: Evolutie van het aantal arbeidsongevallen op de werkplaats

Figuur 2: Schema te volgen procedures bij een arbeidsongeval

Tabel 1: Evolutie dodelijke arbeidsongevallen (werkplaats+woonwerkverkeer)

Tabel 2: Minimale aanvullende vorming

Tabel 3: Frequentietabel: Aantal werknemers in de verschillende bevraagde bedrijven

Tabel 4: Frequentietabel: Structuur preventiedienst

Tabel 5: Aantal preventieadviseurs in de onderneming

Tabel 6: Frequentietabel: Aantal preventieadviseurs in de onderneming

Tabel 7: Verdeling voltijds/niet-voltijds preventieadviseurs

Tabel 8: Frequentietabel: Andere functie naast preventieadviseur

Tabel 9: Tijdsbesteding aan functie van preventieadviseur

Tabel 10: Frequentietabel: Tijdsbesteding aan functie van preventieadviseur

Tabel 11: Frequentietabel: Genoten opleiding ondervraagde preventieadviseurs

Tabel 12: Mate van toereikendheid genoten opleiding

Tabel 13: Frequentietabel: Mate van toereikendheid genoten opleiding

Tabel 14: Frequentietabel: Schatting aantal dodelijke arbeidsongevallen in België

Tabel 15: Geschatte kans op inspectie

Tabel 16: Frequentietabel: Geschatte kans op inspectie

Tabel 17: Laatste inspectie van de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk

Tabel 18: Frequentietabel: Laatste inspectie door de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk

Tabel 19: De mate waarin men denkt op de hoogte te zijn van de bevoegdheden sociale inspecteurs

Tabel 20: Frequentietabel: De mate waarin men denkt op de hoogte te zijn van de bevoegdheden sociale inspecteurs

Tabel 21: Frequentietabel: Toegang tot informatiedragers

Tabel 22: Frequentietabel: Bij wie beroep tegen maatregelen sociale inspecteurs

Tabel 23: Kennis sanctioneringsbeleid

Tabel 24: Frequentietabel: Kennis sanctioneringsbeleid

Tabel 25: Frequentietabel: Mogelijkheid tot opstellen processen-verbaal

Tabel 26: Frequentietabel: Mogelijkheid tot opleggen geldboetes

Tabel 27: Kennis van de te volgen procedures bij een AO

Tabel 28: Frequentietabel: Kennis van de te volgen procedures bij een AO

Tabel 29: Frequentietabel: Omstandig verslag

Tabel 30: Frequentietabel: Termijn voor indienen omstandig verslag

Tabel 31: Frequentietabel: Wanneer AO-steekkaart opstellen

Tabel 32: Frequentietabel: Aangifteformulier vervangbaar door AO-steekkaart

Tabel 33: Beoordeling inspanningen overheid

Tabel 34: Frequentietabel: Beoordeling inspanningen overheid

Tabel 35: Beoordeling communicatie tussen bedrijven en overheid

Tabel 35: Beoordeling communicatie tussen bedrijven en overheid

Tabel 36: Frequentietabel: Beoordeling communicatie tussen bedrijven en overheid

Tabel 37: Beoordeling beschikbare informatie bij overheid

Tabel 38: Frequentietabel: Beoordeling beschikbare informatie bij overheid

Tabel 39: Beoordeling duidelijkheid en overzichtelijkheid wetgeving

Tabel 40: Frequentietabel: Beoordeling duidelijkheid en overzichtelijkheid wetgeving

Tabel 41: Kennis FARAO-plan

Tabel 42: Frequentietabel: Kennis FARAO-plan

Tabel 43: Minder en eenvoudigere wetgeving

Tabel 44: Frequentietabel: Minder en eenvoudigere wetgeving

Tabel 45: Wordt er voldoende rekening gehouden met de diversiteit van bedrijven

Tabel 46: Frequentietabel: Wordt er voldoende rekening gehouden met de diversiteit van bedrijven

Tabel 47: Beoordeling systeem elektronische aangiften arbeidsongevallen

Tabel 48: Frequentietabel: Beoordeling systeem elektronische aangiften arbeidsongevallen

Tabel 49: Intensievere en betere samenwerking FOD WASO en bedrijven

Tabel 50: Frequentietabel: Intensievere en betere samenwerking FOD WASO en bedrijven

Tabel 51: Wordt preventie beloond

Tabel 52: Frequentietabel: Wordt preventie beloond

Tabel 53: Meerwaarde FARAO-plan

Lijst met gebruikte afkortingen

AO: Arbeidsongeval

FOD WASO: Federale overheiddienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

G EUR: GIGA EURO, 1 miljard EURO

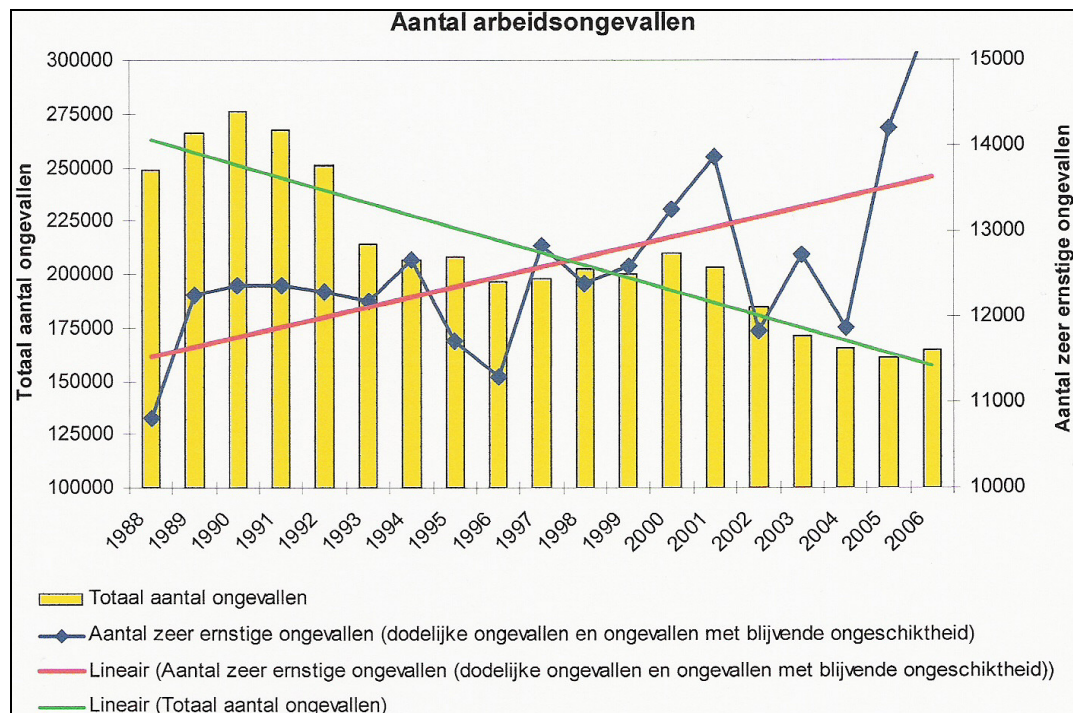
M EUR: MEGA EURO, 1 miljoen EURO

VGV: veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats

Inleiding

Statistieken over een periode van 1985 tot 2006 tonen aan dat het aantal arbeidsongevallen tijdens het werk in België dalen met ongeveer 1,25% per jaar. Deze daling wordt hieronder in figuur 1 weergegeven door de dalende groene lijn. In tegenstelling tot deze positieve daling van het aantal arbeidsongevallen tonen statistieken eveneens aan dat er, wat betreft de ernstige arbeidsongevallen, een stijging van minstens 1% per jaar vast te stellen is over dezelfde periode. In figuur 1 wordt dit getoond door de volle rode lijn. Voor 2006 stijgen de eerste voorlopige cijfers zelfs tot boven de 15.000 ernstige arbeidsongevallen. Het is bijgevolg zo dat het aandeel ernstige arbeidsongevallen in het totaal aantal arbeidsongevallen jaar na jaar blijft toenemen.

Figuur 1: Evolutie van het aantal arbeidsongevallen op de werkplaats



Cijfergegevens: Dienst voor Toezicht op het Welzijn op het Werk

Een mogelijke hypothese voor de verklaring van de schommelingen in arbeidsongevallen (gele balken en blauwe lijn in figuur 1) zou kunnen zijn dat

arbeidsongevallen conjunctuurgevoelig zijn. In periodes van hoogconjunctuur, bijvoorbeeld de periode van 1998 tot 2001, doen er zich meer arbeidsongevallen voor dan in periodes van laagconjunctuur, bijvoorbeeld de periode van 1994 tot 1996. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er bij hoogconjunctuur harder gewerkt moet worden waardoor er zich sneller arbeidsongevallen zullen voordoen.

De dalende tendens van het totaal aantal arbeidsongevallen over de laatste twintig jaar wordt ook door meer recente cijfers bevestigd. Zo is in 2005 het aantal erkende arbeidsongevallen in de privé-sector voor het vijfde jaar op rij gedaald: van ongeveer 210.000 in 2001 naar ongeveer 160.000 in 2005. Het aantal verkeersongevallen op weg van en naar het werk blijft echter al jaren tegen de 20.000 schommelen. [Het Volk, 2006]

Deze dalende trend van het aantal arbeidsongevallen op de werkplek is volgens Minister Vanvelthoven, huidig Minister van werk, te danken aan de steeds grotere inspanningen van bedrijven om een veiliger arbeidsklimaat te creëren. Toch bestaat er ook de mogelijkheid dat lichtere arbeidsongevallen minder worden aangegeven en dus niet in de statistieken verschijnen. Bovendien gebeuren er nog steeds te veel ernstige arbeidsongevallen en blijven sommige bedrijvende veiligheid van hun werknemers aan hun laars lappen. Het zijn net deze ernstige arbeidsongevallen op de arbeidsplaats die een vrij goede barometer vormen voor de werkelijke evolutie van de arbeidsveiligheid. Voor het jaar 2005 ging het om 14.000 dossiers van ernstige arbeidsongevallen, zowel op de werkplaats als in het woonwerkverkeer, die werden ingediend, een aantal dat zelfs wat hoger ligt dan 5 à 10 jaar geleden. [Het Volk, 2006]

Wanneer we dan kijken naar het aantal dodelijke arbeidsongevallen in tabel 1, komen we ook tot de conclusie dat dit aantal de laatste jaren niet meer omlaag wil gaan. Hoewel het aantal dodelijke arbeidsongevallen in 2005 in vergelijking met 1985 gedaald is van 301 naar 200 (waarvan 120 op de werkvloer en 80 in het woonwerkverkeer) dient er opgemerkt te worden dat het aantal dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen in 2005 nog op ongeveer hetzelfde niveau zit

van dat van 1997. [Het Volk, 2006; BeSWIC, 2007] Voor 2006 werden nog geen cijfers vrijgegeven. Globaal genomen zou dus kunnen gesteld worden dat er bijna elke werkdag een dodelijk arbeidsongeval plaatsvindt in België. Zo telde ook de provincie Limburg in de periode van oktober 2006 tot en met april 2007 maar liefst 6 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen [Bijlage 1].

Tabel 1: Evolutie dodelijke arbeidsongevallen (werkplaats+woonwerkverkeer)

1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
301	281	263	309	295	304	263	271	259	214
1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
194	219	234	212	259	232	213	164	195	200

Bron: Fonds voor arbeidsongevallen

Naast het zware menselijke leed dat door deze arbeidsongevallen veroorzaakt wordt, is er ook sprake van het economische verlies dat door arbeidsongevallen geleden wordt. Zo betaalt de privé-sector jaarlijks naar schatting 1 G EUR aan premies aan de arbeidsongevallenverzekeraars, een bedrag dat enkel dient om de directe kosten te dekken. De indirecte kosten, zoals productie- en tijdsverlies worden volgens internationale ramingen op minstens een vijfvoud van dit bedrag geschat. [Preventie en interim, 2007] Ten opzichte van een voor 2007 geschat BBP van 327 G EUR bedraagt deze kost toch 1.8% van het BBP.[FOD Eco, 2007]

De vergelijking zou kunnen gemaakt worden met de kost van verkeersongelukken. In een studie gepubliceerd in het tijdschrift Verkeerskunde [2007: 40-42] wordt gesteld dat één verkeersdode minder 11 M EUR zou besparen. Een maatregel die dus één dode bespaart, en die relatief gezien evenveel effect heeft op ongevallen met alleen letsel of materiële schade, bespaart dus zo'n 11 M EUR. Ongeveer de helft van dit bedrag zijn 'harde' economische baten, zoals besparing van materiële schade en productieverlies. De andere helft bestaat uit immateriële schade. Voor arbeidsongevallen zullen de besparingen ongeveer vergelijkbaar zijn.

Hoofdstuk 1: Probleemstelling

In dit eerste hoofdstuk zal de probleemstelling uiteengezet worden en zal de onderzoeksvraag worden afgeleid.

1.1 Praktijkprobleem

In de inleiding werd het probleem omtrent arbeidsongevallen reeds aangetoond met behulp van statistische gegevens over de laatste 20 jaar. De conclusie hiervan was de volgende: hoewel er van een dalende trend van het totaal aantal arbeidsongevallen gesproken worden, is er nog steeds een stijgende trend van het aantal ernstige arbeidsongevallen. Bovendien werd er vastgesteld dat er in België gemiddeld genomen per werkdag een werknemer niet meer naar huis terugkeert omwille van een dodelijk arbeidsongeval. De arbeidsongevallenproblematiek blijft dus nog steeds een zeer actueel onderwerp.

Hoewel een arbeidsongeval niet voorkomen kan worden, kan men als werkgever wel trachten zo veel mogelijk gevaarlijke situaties te vermijden, waardoor ook de schadelijke effecten van een ongeval mogelijk zullen verminderen. Vandaag de dag zijn werkgevers ook onderworpen aan tal van wetgevingen en Koninklijke Besluiten die de bedoeling hebben de arbeidsveiligheid op de werkvloer te verhogen. Zo is er bijvoorbeeld de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidinspectie. Deze wet kent aan de dienst Toezicht op de Sociale Wetten meer bepaald een opdracht toe van advies, informatie, verzoening en controle op het reglementaire conventionele arbeidsrecht. De controleopdracht heeft betrekking op de bepalingen die strafrechtelijk gesanctioneerd worden.[FOD WASOa, 2007]

Een ander voorbeeld is de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna welzijnswet genoemd. Dit is de Belgische basiswet op het vlak van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

De meeste uitvoeringsbesluiten van deze wet vormen de Codex over het welzijn op het werk. Bepaalde van deze besluiten zijn de omzetting in Belgisch recht van de Europese richtlijnen inzake preventie en bescherming van de veiligheid en gezondheid op het werk. [Juriwel, 2007]

Het is de taak van de overheden na te gaan of deze wetten en Koninklijke Besluiten worden nageleefd door bedrijven. Zo is de missie van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hierna FOD WASO genoemd, het waarborgen van het evenwicht tussen werkgevers en werknemers in hun arbeidsverhouding. Deze dienst zorgt voor de bescherming en de bevordering van het welzijn op het werk en werkt mee aan de ontwikkeling van de sociale wetgeving, zowel nationaal als internationaal. Binnen de FOD WASO is het de administratie Toezicht op het Welzijn op het Werk, die het welzijn van de werknemers op het werk op permanente wijze tracht te verbeteren en ervoor zorgt dat de uitvoering van beleidslijnen inzake welzijn wordt nageleefd, door een raadgevende, preventieve en repressieve rol te vervullen. [FOD WASOb, 2007]

Voor de provincie Limburg gaat dit om een 11-tal inspecteurs van de FOD WASO die deze taken uitoefenen bij de ongeveer 20.000 bedrijven die in de provincie Limburg gevestigd zijn. Dit komt volgens P. De Munck, Adviseur-Generaal van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk te Limburg, neer op gemiddeld 1 controle om de 7,5 jaar per bedrijf, wat volgens hem nog niet ideaal is. Om de controles optimaal te kunnen uitvoeren zijn volgens de heer De Munck minstens 20 inspecteurs nodig voor de provincie Limburg. Hij sprak in dit verband ook over het feit dat er zich in kleinere bedrijven ongeveer 1 ernstig ongeval om de 10 jaar voordoet. Wanneer dit vergeleken wordt met de levensduur van zulke bedrijven, die meestal minder dan 10 jaar bedraagt, kan men tot de conclusie komen dat deze bedrijven geneigd zullen zijn minder aandacht aan veiligheid te besteden, wat de kans op een ongeval juist verhoogt.

Om de stijgende trend van het aantal ernstige arbeidsongevallen tegen te gaan werd in februari 2004 het FARAO-plan voorgesteld door toenmalig minister van Werk en Pensioenen Frank Vandenbroucke en door toenmalig staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk Kathleen Van Brempt. FARAO staat voor Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen. Dit plan bevat een aantal basispijlars en maatregelen om het aantal arbeidsongevallen te verminderen.

Hoewel veiligheid een recht moet zijn voor iedere werknemer rijst de vraag in welke mate bedrijven in feite op de hoogte zijn van de gevoerde politiek omtrent arbeidsongevallen. Kennen zij bijvoorbeeld de bevoegdheden van de FOD WASO? Weten zij voldoende wat te doen wanneer er zich een ernstig arbeidsongeval voordoet in hun bedrijf? Zijn de bedrijven wel degelijk in orde met de wetgeving betreffende de arbeidsveiligheid?

Op verzoek van de Adviseur-generaal van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk, de heer Pieter De Munck, zal deze eindverhandeling een antwoord trachten te bieden op deze vragen, een antwoord dat hopelijk ook in de praktijk tot toepassingen kan leiden.

1.2 Centrale onderzoeksvraag

Uit de voorgaande vragen en verzoek blijkt dat er momenteel weinig geweten is over de mate waarin bedrijven op de hoogte zijn van de arbeidsongevallenwetgeving, de bevoegdheden van inspecteurs, enz. . Het is daarom dat in deze eindverhandeling zal getracht worden te analyseren in welke mate bedrijven op de hoogte zijn van de hele arbeidsongevallenproblematiek. Hiermee rekening houdend zal de centrale onderzoeksvraag van deze eindverhandeling dan ook als volgt luiden:

“In welke mate zijn bedrijven op de hoogte van het gevoerde beleid omtrent arbeidsongevallen?”

1.3 Deelvragen

Om op deze centrale onderzoeksvraag een antwoord te kunnen bieden zal deze worden uitgewerkt in een aantal deelvragen. Deze deelvragen staan uiteraard in verband met de centrale onderzoeksvraag:

- Hoe is de structuur van de preventiedienst in bedrijven?
- Zijn bedrijven op de hoogte van de arbeidsongevallenproblematiek?
- Kennen bedrijven de bevoegdheden van de FOD WASO?
- Kennen bedrijven de te volgen procedures wanneer er zich een arbeidsongeval voordoet?
- Zijn bedrijven op de hoogte van wetgeving omtrent arbeidsveiligheid?
- Hoe ervaren bedrijven de wetgeving omtrent arbeidsveiligheid?
- Hoe ervaren bedrijven de inspanningen die de overheid levert op vlak van arbeidsveiligheid?
- Hoe ervaren bedrijven de communicatie met de overheid?
- Wat houdt het FARAO-plan juist in?
- In welke mate zijn bedrijven op de hoogte van het FARAO-plan?
- Hoe wordt het FARAO-plan in de praktijk ervaren?
- Biedt het FARAO-plan een meerwaarde op vlak van arbeidsveiligheid volgens bedrijven?

1.4 Onderzoeksopzet

Het hoofddoel van deze eindverhandeling is meer te weten te komen over de mate waarin bedrijven op de hoogte zijn van het gevoerde beleid rond arbeidsongevallen. Daarvoor zal in deze eindverhandeling een wetenschappelijk onderzoek verricht worden. Dit onderzoek heeft het verschaffen van informatie tot doel in functie van de op te lossen vragen. Om dit te kunnen verwezenlijken, zal gebruik gemaakt worden van een vragenlijst die naar preventieadviseurs van verschillende bedrijven is opgestuurd.

Deze vragenlijst heeft een eerder theoriegerichte ondertoon, waarbij het de bedoeling is om meer veralgemeenbare kennis te verwerven, kennis die eveneens geldt voor andere bedrijven. Bij deze vragenlijst werd gebruik gemaakt van gestandaardiseerde interviews met hoofdzakelijk gesloten vragen.

Een eerste beperking die geldt bij de populatie van dit onderzoek is dat het enkel gericht is op Limburgse bedrijven. Deze beperking is opgelegd opdat de resultaten van dit onderzoek een waardevol iets zou kunnen zijn voor de mensen van Toezicht op het Welzijn op het Werk Limburg. Een tweede beperking betreft de grootte van de steekproef; om preventieadviseurs in Limburgse bedrijven op te sporen werd gebruik gemaakt van een boek van de Limburgse werkgeversorganisatie, nl. Top 500 Limburg, Editie 2006. Dit boek bevat informatie over de 500 grootste ondernemingen in Limburg. De reden voor het invoeren van deze beperking heeft te maken met de haalbaarheid van het onderzoek. Het zou immers zeer moeilijk en tijdrovend zijn gegevens te vinden van alle preventieadviseurs van bedrijven uit de provincie Limburg, naar schatting zo'n 20.000 bedrijven.

Aanvullend op deze vragenlijst werden ook nog interviews afgenomen bij een aantal bevoorrechte getuigen om een beeld te kunnen scheppen van de verschillende opvattingen en visies die er bestaan rond de

ongevallenproblematiek. Zo werden niet alleen preventieadviseurs geïnterviewd, maar ook de arbeidsauditeur¹ van de arbeidsrechtbank van Hasselt en een Adviseur-generaal bij de dienst Humanisering van de Arbeid te Brussel. Tenslotte werd ook nog een preventieadviseur van de firma Encare Prevent geïnterviewd. Dit bedrijf biedt een externe dienst aan voor bedrijven die zelf niet over een volledige interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikken. Bij het afnemen van deze interviews werd steeds gebruik gemaakt van de methode van half-gestructureerde interviews met open vragen.

1.5 Structuur van deze eindverhandeling

De volgende vier hoofdstukken van deze eindverhandeling zullen enkele theoretische aspecten van de arbeidsveiligheid behandelen. De kennis van deze theoretische aspecten is nodig om een beter beeld te kunnen vormen van wat de arbeidsongevallenproblematiek nu eigenlijk inhoudt. De twee daaropvolgende hoofdstukken zullen de resultaten weergeven van het eigenlijke praktijkonderzoek.

Hoofdstuk 2 zal dieper ingaan op het begrip ‘arbeidsongeval’ en aspecten die hiermee verbonden zijn. In hoofdstuk 3 zullen de historiek, algemene principes en de opdrachten en taken van een preventiedienst worden beschreven. In hoofdstuk 4 zal de inhoud van de functie van preventieadviseur aan bod komen. Hoofdstuk 5 bevat tenslotte een overzicht van de vijf basispijlers waarop het FARAO-plan steunt.

Het zesde hoofdstuk bevat een analyse en bespreking van de vragenlijsten afgenomen bij de respondenten. In hoofdstuk 7 worden de resultaten van de interviews weergegeven. In hoofdstuk 8 worden tot slot de conclusies en de aanbevelingen tot verder onderzoek getrokken.

¹ Equivalent voor Procureur des Konings

Hoofdstuk 2: Het arbeidsongeval

Om een beter beeld te kunnen vormen van de arbeidsongevallenproblematiek zal in dit hoofdstuk eerst dieper worden ingegaan op het begrip ‘arbeidsongeval’ en aspecten die hiermee verbonden zijn.

2.1 Definitie arbeidsongeval

Een belangrijke wet omtrent het begrip arbeidsongeval is de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Deze wet geeft echter geen volledige begripsomschrijving van ‘een ongeval’. De invulling van dit begrip wordt dan ook volledig overgelaten aan de rechtspraak, om de interpretatie zo soepel mogelijk te laten verlopen. [Pro-safe, 2007] De artikels 7 tot en met 9 van de Arbeidsongevallenwet geven de begripsomschrijving van een arbeidsongeval:

Artikel 7: Voor de toepassing van deze wet wordt als arbeidsongeval aangezien elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt. Het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt, behoudens tegenbewijs, geacht als overkomen door het feit van de uitvoering van die overeenkomst.

Artikel 8: Wordt eveneens als arbeidsongeval aangezien het ongeval dat zich voordoet op de weg naar en van het werk. Onder de weg naar en van het werk wordt verstaan het normale traject dat de werknemer moet afleggen om zich van zijn verblijfplaats te begeven naar de plaats waar hij werkt, en omgekeerd. [...]

Artikel 9: Wanneer de getroffene of zijn rechthebbenden benevens het bestaan van het letsel, een plotselinge gebeurtenis aanwijzen, wordt het letsel, behoudens tegenbewijs, vermoed door een ongeval te zijn veroorzaakt.

Op de website van de FOD WASO (2007c) worden deze artikels als volgt samengevat: in België wordt elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt, en dat bovendien een letsel veroorzaakt, beschouwd als een arbeidsongeval. Ongevallen die zich voordoen op de weg van en naar het werk (d.i. het normale traject van en naar de plaats van het werk) worden eveneens als arbeidsongevallen aanzien.

Hierbij veronderstelt een arbeidsongeval het volgende:

- een plotselinge gebeurtenis;
- één of meerdere uitwendige oorzaken;
- het bestaan van een letsel (dit hoeft niet noodzakelijk tot arbeidsongeschiktheid te leiden; er dienen minstens medische kosten te zijn gemaakt);
 - uitzondering: een ongeval waarbij schade wordt veroorzaakt aan prothesen of orthopedische toestellen wordt ook beschouwd als arbeidsongeval zonder dat er van een letsel sprake hoeft te zijn;
- een causaal verband tussen het ongeval en het letsel;
- het ongeval moet gebeurd zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- het ongeval moet gebeurd zijn door het feit van de uitvoering van de overeenkomst.

Uit deze definities is het dus duidelijk dat vooraleer een ongeval als een arbeidsongeval wordt aanzien, er aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan.

2.1.1 Een plotselinge gebeurtenis

Er kan maar van een arbeidsongeval sprake zijn wanneer een plotselinge gebeurtenis het ongeval veroorzaakt heeft. Het is deze voorwaarde die het mogelijk maakt het onderscheid te maken tussen een (arbeids)ongeval en een ziekte. De rechtspraak neemt aan dat ook de normale uitoefening van de dagtaak een plotse gebeurtenis kan uitmaken, op voorwaarde dat daarin een element aan te wijzen is dat het letsel kan hebben veroorzaakt: banale handelingen worden dan ook niet als plotse gebeurtenis aanzien. Gewoon stappen, zich simpelweg rechtop houden, opstaan uit een stoel, draaien bij het stappen, een trap afdalen worden door de rechtspraak niet beschouwd als plotse gebeurtenis: het zijn banale handelingen. Wanneer men zijn voet verstuikt bij deze activiteiten wordt dat dan ook vaak niet als een arbeidsongeval aanvaard. [Pro-safe, 2007]

2.1.2 Bewijslast

Om de bewijslast voor het slachtoffer te verlichten voorziet de wet twee vermoedens, waardoor het slachtoffer nog maar drie elementen moet bewijzen: het letsel, de plotse gebeurtenis en het feit dat het ongeval zich heeft voorgedaan tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Wanneer het slachtoffer daarvan het bewijs heeft geleverd, spelen volgende twee vermoedens in het voordeel van het slachtoffer:

- het ongeval dat is overkomen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt vermoed door die uitvoering te zijn veroorzaakt (artikel 7 van de Arbeidsongevallenwet);
- het letsel wordt vermoed door het ongeval te zijn veroorzaakt (artikel 9 van de Arbeidsongevallenwet). [Pro-safe, 2007]

2.2 Definitie ernstig arbeidsongeval

Binnen de categorie van arbeidsongevallen maakt men ook nog eens een onderscheid naar ernst. Daar waar vroeger bij een ernstig ongeval enkel gekeken werd naar de lichamelijke ernst, is het nu zo dat men zich ook meer richt op de vermijdbaarheid van een ernstig ongeval. Een voorkomingsbeleid van arbeidsongevallen wordt dus meer en meer benadrukt. Zo wordt het begrip ernstig arbeidsongeval in artikel 94bis, 1°, van de welzijnswet gedefinieerd als “een ongeval dat zich voordoet op de arbeidsplaats zelf en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist met het oog op het treffen van preventiemaatregelen die herhaling ervan moeten vermijden. De criteria op basis waarvan het arbeidsongeval als ernstig arbeidsongeval wordt beschouwd, worden door de Koning bepaald.” Onder de Koning dient de Federale Regering te worden verstaan. Deze defintie werd vervolgens verfijnd in het koninklijk besluit van 24 februari 2005, houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangiften. Artikel 26, §4 van dit koninklijk besluit luidt als volgt:

“Als een ernstig arbeidsongeval in de zin van artikel 94bis, 1°, van de welzijnswet wordt beschouwd :

1° een arbeidsongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de dood;

2° een arbeidsongeval waarvan het gebeuren in direct verband staat met een gebeurtenis die afwijkt van de normale uitvoering van het werk en die voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage I van dit besluit, of met het voorwerp dat bij het ongeval betrokken is en dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage II van dit besluit, en dat aanleiding heeft gegeven tot :

a) hetzij een blijvend letsel;

b) hetzij een tijdelijk letsel dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage III van dit besluit.”

De afwijkende gebeurtenissen uit bijlage I van dit besluit zijn de volgende:

- Afwijkende gebeurtenis als gevolg van een elektrische storing, explosie, brand;
- afwijkende gebeurtenis door overlopen, kantelen, lekken, leeglopen, verdampen, vrijkomen;
- breken, barsten, glijden, vallen, instorten van het betrokken voorwerp;
- verlies van controle over een machine, vervoer- of transportmiddel, handgereedschap, voorwerp;
- vallen van personen van hoogte;
- gegrepen of meegesleept worden door een voorwerp of de vaart daarvan.

De lijst van betrokken voorwerpen uit bijlage II van dit besluit is de volgende:

- Steigers of bovengrondse constructies;
- graafwerken, sleuven, putten, onderaardse gangen, tunnels of ondergrondse wateromgeving;
- installaties;
- machines of toestellen;
- systemen voor gesloten of open transport en opslag;
- voertuigen voor transport over land;
- chemische stoffen, explosieven, radioactieve stoffen, biologische stoffen;
- veiligheidssystemen en veiligheidsuitrusting;
- wapens;
- dieren, micro-organismen, virussen.

Tenslotte de letsels bedoelt uit bijlage III van dit besluit:

- Vleeswonden met verlies van weefsel die aanleiding geven tot een meerdaagse arbeidsongeschiktheid;

- botbreuken;
- traumatische amputaties;
- afzettingen;
- schuddingen en inwendige letsels die in afwezigheid van behandeling levensbedreigend kunnen zijn;
- schadelijke effecten van elektriciteit die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid;
- brandwonden die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid of chemische of inwendige verbrandingen of bevrozingen;
- acute vergiftigingen;
- verstikkingen en verdrinkingen;
- effecten van straling (niet thermische) die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid.

2.3 Te volgen procedures bij een arbeidsongeval

Wanneer er zich in een bedrijf een arbeidsongeval voordoet zijn er een aantal procedures die de werkgever moet volgen. In dit gedeelte zal hiervan een overzicht gegeven worden.

De werkgever dient verschillende maatregelen te nemen om arbeidsongevallen te beheren, te onderzoeken en herhaling te voorkomen. Hij moet er ook voor zorgen dat bij ieder ongeval, ernstig of niet, de dienst voor preventie en bescherming op het werk, voor elk arbeidsongeval dat ten minste 4 dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, een arbeidsongevallensteekkaart opstelt. Deze verplichting wordt vermeld in artikel 28 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998. Het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval mag de arbeidsongevallensteekkaart vervangen, op voorwaarde dat de gegevens nodig om de steekkaart op te stellen, op het aangifteformulier worden ingevuld.

Bijlage IV van het koninklijk besluit bepaalt de inhoudsvereisten van de ongevallensteekkaart; dit zijn inlichtingen betreffende de steekkaart, de werkgever, het slachtoffer, het ongeval en de verwondigen. [FOD WASOc, 2007]

2.3.2 Procedures bij een gewoon arbeidsongeval

Artikel 62 van de arbeidsongevallenwet verplicht de werkgever of zijn aangestelde om elk feit dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet aan te geven. Elk arbeidsongeval of ongeval op de arbeidsweg moet aangegeven worden. Het is niet de werkgever die beslist of een ongeval al dan niet een arbeidsongeval is. De taak van de werkgever beperkt zich tot het doorgeven van alle nodige gegevens voor de regeling van het ongeval. Zelfs het feit dat de werknemer een fout begaat, sluit de toepassing van de wet niet uit. [Social Security, 2007] De termijn voor het maken van deze aangifte is door artikel 2 van het koninklijk besluit van 12 maart 2003 vastgesteld op 10 werkdagen, te rekenen vanaf de dag volgend op het ongeval.

Sinds 1 januari 2003 kan men voor het aangeven van een arbeidsongeval aan de verzekeraar gebruik maken van het elektronische aangifteformulier op de website van de sociale zekerheid.

Het gebruik van deze elektronische aangifte biedt een aantal voordelen:

- er wordt automatisch een groot aantal gegevens gebruikt dat al in de bestanden van de sociale zekerheid aanwezig is;
- de verschillende help-functies ondersteunen bij het correct invullen van de aangifte;
- de verzekeraar krijgt een elektronische kopie ter beschikking, waardoor hij de gegevens vlotter kan verwerken en de zaak sneller afgehandeld wordt.

In het streven naar een vermindering van de administratieve lasten voor de werkgever werd de aangifte van lichte arbeidsongevallen vanaf 4 januari 2005 nog eenvoudiger. Er werd een nieuw elektronisch aangifteformulier geïntroduceerd waar de werkgever slechts een beperkt aantal gegevens dient in te vullen. De beschrijving van de omstandigheden van het ongeval werden beperkt tot één vraag en de informatie met betrekking tot getuigen, derde verantwoordelijken, medische tussenkomsten,... werden volledig geschrapt. Dit vereenvoudigd aangifteformulier, dat overigens enkel elektronisch beschikbaar is op de website van de sociale zekerheid, kan wel enkel gebruikt worden voor de aangifte van een licht arbeidsongeval. Dit is een ongeval waarbij de werknemer minder dan vier dagen werkonbekwaam is (de dag van het ongeval niet inbegrepen). Bovendien moet de betrokken werknemer terug aan het werk zijn op het moment van de aangifte. Het is daarom aangewezen om bij lichte ongevallen snel over informatie te beschikken over het verwachte tijdstip van de werkhervatting (aan de hand van geneeskundig getuigschrift van de werknemer) en de aangifte niet direct op het moment van het ongeval te doen. [Social Security, 2007]

Verder bestaat er voor bedrijven ook nog de mogelijkheid van een collectieve aangifte. Hieraan zijn echter een viertal voorwaarden verbonden die in lid twee van artikel 2 van het koninklijk besluit van 12 maart 2003 worden omschreven:

- het bedrijf heeft een ondernemingsraad opgericht,
- de inspectiedienst van het Fonds voor Arbeidsongevallen wordt voorafgaand op de hoogte gebracht van de collectieve aangifte,
- de getroffene werd uitsluitend binnen de eigen medische dienst verzorgd,
- ongeval met minder dan 4 dagen werkonbekwaamheid.

Deze aangifte wordt binnen tien dagen na het einde van elk kwartaal overgemaakt aan de verzekeringsonderneming en bevat per getroffene de gegevens van de vereenvoudigde aangifte.

2.3.3 Procedures bij een ernstig arbeidsongeval

De toe te passen procedure voor de werkgever bij een ernstig ongeval omvat in de praktijk drie of vier stappen [FOD WASO, 2006:64]:

1. Het ernstig arbeidsongeval wordt onmiddellijk door de preventiedienst of preventiediensten onderzocht.
2. Wanneer het arbeidsongeval een “zeer”² ernstig karakter heeft, wordt het onmiddellijk aan de bevoegde ambtenaren gemeld. Dit zijn de ambtenaren van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.
3. Om de onmiddellijke herhaling van het ernstig arbeidsongeval te vermijden, worden bewarende maatregelen getroffen.
4. Een omstandig verslag over het ongeval wordt binnen de tien dagen na het ongevalsgebeuren aan de bevoegde ambtenaar bezorgd.

De wet op het welzijn op het werk van 4 augustus 1996 maakt een onderscheid tussen ernstige ongevallen die gebeuren op arbeidsplaatsen waar de bepalingen van haar hoofdstukken IV of V van toepassing zijn en deze die op andere arbeidsplaatsen gebeuren. Hoofdstuk IV handelt over bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten. Hoofdstuk V bevat bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Wanneer deze twee hoofdstukken van toepassing zijn dient er een lichtjes verschillende procedure gevolgd te worden. Daarom zal in punt 2.3.4 eerst de procedure besproken waarbij hoofdstukken IV en V niet van toepassing zijn. Punt 2.3.5 bespreekt vervolgens de procedure waarbij deze hoofdstukken wel van toepassing zijn.

² Hiermee worden de dodelijke arbeidsongevallen bedoeld en de arbeidsongevallen met blijvende arbeidsongeschiktheid.

2.3.4 Procedure ernstig arbeidsongeval bij tewerkstelling op eigenlijke arbeidsplaats

Eerst zal worden ingegaan op de ernstige ongevallen waarop de hoofdstukken IV en V van de wet niet van toepassing zijn. Dit zijn bijvoorbeeld de ongevallen overkomen aan werknemers in de inrichting van hun werkgever, in afwezigheid van werknemers van andere werkgevers of van zelfstandigen. Of de ongevallen die gebeuren op de arbeidsplaatsen waar de bepalingen van hoofdstuk III van toepassing zijn. Dit derde hoofdstuk handelt over tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats. [FOD WASO, 2006: 64]

Artikel 94ter, §1 bepaalt: “Na elk arbeidsongeval draagt de werkgever van het slachtoffer er zorg voor dat het ongeval onmiddellijk door zijn bevoegde preventiedienst onderzocht wordt en bezorgt hij binnen de tien dagen volgend op het ongeval een omstandig verslag aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren.” Dit zijn ambtenaren die toezicht uitoefenen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Het is de werkgever die er zorg voor dient te dragen dat de bevoegde preventiedienst het ernstig arbeidsongeval onderzoekt, wat inhoudt dat hij deze dienst daartoe de opdracht geeft en er zich van vergewist dat de dienst de opdracht uitvoert. Het kan evenwel ook zijn dat deze acties systematisch worden ondernomen door de toepassing van procedures die daartoe in de onderneming zijn opgesteld. [FOD WASO, 2006:65]

Het onderzoek dat door de preventiedienst dient te worden gevoerd, heeft tot doel de oorzaken van het ernstig arbeidsongeval op te sporen en gepaste preventiemaatregelen te treffen om herhaling van het ongeval te voorkomen. De resultaten van dit onderzoek en de voorgestelde preventiemaatregelen dienen door de dienst in een verslag te worden verwoord. De werkgever vult op zijn beurt dit verslag aan met een verbintenis inzake de preventiemaatregelen die hij zal nemen

en een realistische uitvoeringstermijn ervan. Het aldus aangevulde verslag vormt het “omstandig” verslag dat de werkgever binnen de tien (kalender) dagen volgend op het ongeval bezorgt aan de toezichthoudende ambtenaren die de arbeidsveiligheid in hun bevoegdheid hebben. In de praktijk zijn dit de ambtenaren van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. [FOD WASO, 2006:65]

Het verslag opgesteld door de preventiedienst dient ten minste volgende elementen te bevatten [ADMB, 2007]:

- de identificatie van de slachtoffers en hun "werkgevers";
- een gedetailleerde beschrijving van de plaats van het ongeval;
- een gedetailleerde omschrijving van de omstandigheden van het ongeval, inclusief beeldmateriaal;
- de vastgestelde primaire, secundaire, tertiaire en eventueel verdere oorzaken
 - primair : de materiële feiten die het ongeval mogelijk hebben gemaakt, inzonderheid een ontbrekend of niet correct gebruikt collectief of persoonlijk beschermingsmiddel, een ontbrekende of tekortgeschoten beveiliging van een machine;
 - secundair : oorzaken van organisatorische aard, waardoor de primaire oorzaken zijn ontstaan, inzonderheid een niet uitgevoerde risico-evaluatie, een ontbrekende instructie, een gebrekkig toezicht op de naleving van instructies, een niet correct functionerende interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
 - tertiair : materiële of organisatorische oorzaken die zich bij derden situeren, inzonderheid een ontwerp- of fabricagefout aan een van buitenaf betrokken machine, een niet correct advies geformuleerd door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor technische controles op de arbeidsplaats

- aanbevelingen om herhaling van het ongeval te vermijden;
- de identificatie van de "werkgevers" en van de diensten voor preventie en bescherming op het werk die in de totstandkoming van het verslag hebben bijgedragen;
- de identificatie van de personen die het verslag hebben opgesteld;
- de identificatie van de personen aan wie een afschrift van het verslag is toegezonden.

Omdat het niet steeds mogelijk alle onderzoeken naar de oorzaken van een ernstig arbeidsongeval uit te voeren binnen de termijn van tien kalenderdagen is de mogelijkheid voorzien dat de bevoegde ambtenaren ook voorlopige verslagen kunnen aanvaarden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er een aantal laboratoriumonderzoeken dienen uitgevoerd te worden. [FOD WASO, 2006:65]

In geval van afwezigheid van een omstandig of voorlopig verslag binnen de tien kalenderdagen, stelt het eerste lid van artikel 94ter, §4 van de welzijnswet dat de bevoegde ambtenaren een deskundige kunnen aanstellen om de oorzaken van het ongeval te op te sporen en aanbevelingen te formuleren om de herhaling van het ongeval te voorkomen. Het tweede lid van artikel 94ter, §4 verleent aan de Koning de bevoegdheid om ook andere gevallen vast te stellen, waarin een deskundige kan worden aangesteld. Deze bepaling voorziet geen termijn, wat betekent dat in de door de Koning vastgestelde gevallen de toezichthoudende ambtenaren onmiddellijk een deskundige kunnen aanstellen, zonder de afloop van de termijn van tien dagen af te wachten. [FOD WASO, 2006:66]

Vier gevallen zijn reeds in parlementaire documenten opgesomd [FOD WASO, 2006:66 ; ADMB, 2007]:

- indien de inspectie beschikt over aanwijzingen op een gebrekkige samenwerking tussen de verschillende personen die bij het ernstig arbeidsongeval betrokken zijn;

- in complexe omstandigheden, bijvoorbeeld, ongevallen waar een aantal partijen, zonder onderlinge contractuele banden, in betrokken geraken;
- in geval van bijzonder ernstige arbeidsongevallen; dit zijn bijvoorbeeld ongevallen waarbij meerdere dodelijke slachtoffers of ernstig gekwetsten tegelijk te betreuren vallen;
- bij onwettige toestanden waarin een preventiedienst ontbreekt.

2.3.5 Procedures ernstig arbeidsongeval bij tewerkstelling op de niet-eigenlijke arbeidsplaats

Een arbeidsongeval dat gebeurt in een onderneming of instelling, op een plaats waar werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden uitvoeren; op een tijdelijke of mobiele werkplaats waar meer dan één onderneming bij betrokken is of een arbeidsongeval dat gebeurt bij een gebruiker van één of meer uitzendkrachten, kan het gevolg zijn van de onderlinge invloeden tussen de activiteiten van het slachtoffer en deze van de hem omringende personen. Het onderzoek van het ernstig arbeidsongeval en het uitwerken van preventiemaatregelen om herhaling ervan te voorkomen, kan daardoor complex worden en vereist op zijn minst een samenwerking tussen de bij het ongeval betrokken werkgevers of zelfstandigen. [FOD WASO, 2006:68]

De te volgen procedure is dezelfde dan de procedure behandeld in punt 2.3.4, maar is verder aangepast aan de bijzondere toestand van een ongeval waarin meerdere partijen betrokken zijn. Zo moeten de werkgevers, uitzendbureaus, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen die betrokken zijn bij een ernstig arbeidsongeval, samenwerken om te bereiken dat het ongeval onderzocht wordt en dat een omstandig verslag aan de bevoegde toezichtambtenaren bezorgd wordt. [FOD WASO, 2006:68]

2.4 Schematische weergave

Onderstaande figuur geeft een beknopte samenvatting van wat er dient te gebeuren na een arbeidsongeval:

Figuur 2: Schema te volgen procedures bij een arbeidsongeval



Bron: Eigen bewerking van de wetgeving.

Hoofdstuk 3: De preventiedienst

In dit hoofdstuk zal een overzicht gegeven worden van wat een preventiedienst allemaal inhoudt. De historiek, algemene principes en de opdrachten en taken van een preventiedienst zullen worden beschreven.

3.1 Historiek

Volgens een vrij recente uitgave van 2006 van de FOD WASO, over de toelichting van de Wet op het Welzijn van 4 augustus 1996, was het vanaf de uitvoeringen van de bepalingen van de wet van 10 juni 1952³ zo dat elke werkgever een dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen diende op te richten en bovendien beroep moest doen op een arbeidsgeneeskundige dienst. Wanneer deze laatste dienst intern werd geregeld was er sprake van een bedrijfsgeneeskundige dienst.

In de loop der jaren werd er evenwel een evolutie vastgesteld in het denken over arbeidsveiligheid en –gezondheid waardoor het ook noodzakelijk was de diensten betrokken bij het preventiebeleid te moderniseren. Enerzijds was er een verschuiving van enkel technische prestaties naar risico-analyse en –evaluatie, anderzijds werd er steeds meer nadruk gelegd op de noodzaak van multidisciplinairiteit.[FOD WASO, 2006: 25] Een multidisciplinaire benadering bestaat in gemeenschappelijke acties van verschillende specialisten uit verschillende disciplines met het oog op eenzelfde doelstelling. [Sobane strategie en opsporingsgids, 2007] Het principe van de multidisciplinairiteit wordt volgens de FOD WASO (2007d) bereikt door het gecoördineerd optreden van

³ Wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Ondertussen vervangen door de Wet op het Welzijn van 4 augustus 1996.

preventieadviseurs en deskundigen die beschikken over verschillende vaardigheden die bijdragen tot de bevordering van het welzijn op het werk. De huidige diensten voor preventie en bescherming op het werk willen deze twee verschuivingen beklemtonen en een geïntegreerde aanpak van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk maken. [FOD WASO, 2006: 25]

3.2 Algemeen principe

Het is artikel 33 van de welzijnswet dat het principe vastlegt betreffende de oprichten van de diensten en de opdrachten ervan. Zo is elke werkgever verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op te richten. Het is de bedoeling dat deze dienst de werkgever en de werknemers bijstaat in de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet, maatregelen die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij het uitoefenen van hun werk. Het is de werkgever evenwel toegelaten, dat, wanneer de interne dienst niet alle opdrachten die haar zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, hij een beroep kan (en moet) doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Dit artikel impliceert dus dat elke werkgever steeds over een interne dienst moet beschikken. Er is dus steeds een kernactiviteit die binnen de onderneming moet worden verricht en waarvoor er een persoon moet aanwezig zijn binnen de onderneming zelf. In regel is dit een werknemer die de functie van preventieadviseur vervult, maar in ondernemingen met minder dan 20 werknemers is het ook mogelijk dat de werkgever deze functie zelf op zich neemt. Wanneer deze interne dienst niet alle opdrachten kan vervullen, moet aanvullend een beroep gedaan worden op een externe dienst. Het gaat hier om een absolute verplichting, waarvan de inhoud wordt bepaald door de aard van de opdrachten van de interne dienst en door de know-how die al dan niet in deze dienst aanwezig is. Dit kan

bijvoorbeeld het geval zijn voor kleinere ondernemingen die niet steeds zelf over de nodige know-how beschikken, maar ook voor grotere bedrijven kan dit het geval zijn. [FOD WASO, 2006: 25]

De gevallen waarin een beroep gedaan moet worden op een externe dienst zijn vermeld in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Zo is het door artikel 11 van dit koninklijk besluit verplicht beroep te doen op een externe dienst wanneer de interne geen departement heeft dat belast is met medisch toezicht. Wat zeker dient opgemerkt te worden, is dat de externe dienst steeds aanvullend optreedt, zij kan dus nooit de interne dienst volledig vervangen. [FOD WASO, 2006: 26]

Voorts bestaat er nog de mogelijkheid tot het oprichten van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Artikel 38 §1 van de welzijnswet bepaalt dat een groep van werkgevers bij koninklijk besluit toegestaan kan worden over deze mogelijkheid te beschikken. Dit artikel luidt als volgt: *“De Koning kan de voorwaarden en de nadere regelen bepalen volgens welke een werkgever of een groep van werkgevers toegestaan kan worden een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.”* Deze bepaling kan echter niet worden ingeroepen door werkgevers die samen een technische bedrijfseenheid vormen. In dat geval bepaald artikel 35 §4 van de wet dat één dienst wordt opgericht. Het koninklijk besluit dat de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst toelaat, omvat ook een aantal bepalingen: het niveau van de aanvullende opleiding van de preventieadviseur die belast is met de leiding van de gemeenschappelijke dienst, de prestaties van die preventieadviseur en eventueel de aanvullende opleiding en de prestaties van de andere preventieadviseurs. [FOD WASO, 2006: 29]

3.3 Opdrachten en taken

Voor de vaststelling van de basisopdrachten die steeds uitgevoerd worden door de interne dienst, alsook voor de bepaling van de aanvullende opleiding van de preventieadviseur, worden bedrijven opgedeeld in vier groepen naar gelang van de aard van het risico en het totale aantal werknemers, hieronder volgt de opsomming van deze 4 groepen:

- Groep A⁴ en B zijn letterlijk overgenomen uit het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 dat de aanvullende vorming van de diensthoofden voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen regelt;
- groep C omvat de wergevers die minder dan 200 werknemers tewerkstellen en die niet opgenomen zijn in groep A en B;
- groep D omvat de werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult. [FOD WASO, 2006: 29]

De opdrachten van de interne dienst bestaan bestaan uit:

- de medewerking aan de identificatie van gevaren en het geven van advies over de risico-evaluatie, het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan;
- deelnemen aan het onderzoek naar de oorzaken van arbeidsongevallen;
- het geven van advies over verschillende thema's met betrekking tot de codex over het welzijn op het werk, met inbegrip van het werken met derden;
- het geven van advies over het opstellen van instructies, over informatie, het onthaal en de vorming van de werknemers;

⁴ Zo bevat groep A de ondernemingen die meer dan 1.000 werknemers tewerkstellen, mits uitzonderingen.

- het ter beschikking staan van de aanwezige personen in de onderneming voor alle vragen met betrekking tot de toepassing van de wetgeving;
- meewerken aan de toepassing van de maatregelen die genomen moeten worden bij ernstig en onmiddellijk gevaar, de uitwerking van de interne noodprocedures en de organisatie van de eerste hulp. [FOD WASO, 2006: 29-30]

Deze opdrachten resulteren op hun beurt in een aantal concrete activiteiten die uitgevoerd moeten worden. Voorbeelden hiervan zijn:

- een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en werkpost, ten minste één maal per jaar;
- de uitvoering van het onderzoek van de arbeidsplaatsen en werkposten op eigen initiatief, op verzoek van de werkgever, werknemers of het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- onderzoeken doen naar de arbeidsongevallen en incidenten, alsook alle andere onderzoeksdaden die als relevant worden beschouwd voor de verbetering van het welzijn van de werknemers:
- analyses en controles uitvoeren of laten uitvoeren
- kennis nemen van de fabricageprocédés, werkmethodes en arbeidsprocessen, ze onderzoeken zodat maatregelen ter vermindering van de risico's kunnen worden voorgesteld;
- het opstellen van de maandrapporten, kwartaalrapporten, jaarrapporten en steekkaarten van de arbeidsongevallen;
- follow-up van de klassieke procedure inzake "preventiebeleid";
- bijhouden van mededelingen aan de overheid. [FOD WASO, 2006: 30]

Bovenstaande activiteiten kunnen zowel door de interne dienst als door een externe dienst worden uitgevoerd. Toch zijn er enkele basistaken en –opdrachten die steeds intern uitgevoerd moeten worden. In groep A en B gaat het bijvoorbeeld

om de risicoanalyse, de medewerking bij het onthaal van de werknemers en de opleiding. Het gaat bijvoorbeeld ook om de procedure inzake “preventiebeleid”. [FOD WASO, 2006: 30] Voor bedrijven van groep C, waar geen preventieadviseur met aanvullende opleiding aanwezig is en bij bedrijven van groep D, dienen de opdrachten met betrekking tot de risicoanalyse en bepaalde onderzoeken naar arbeidsongevallen steeds uitgevoerd te worden door een externe dienst.

Steeds echter heeft de interne dienst een belangrijke coördinatieopdracht wanneer een beroep gedaan wordt op een externe dienst. Hiertoe wordt de interne dienst door artikel 12 van de welzijnswet belast met volgende opdrachten: de samenwerking met de externe dienst organiseren en zorg dragen voor de coördinatie met de externe dienst door hem alle nuttige inlichtingen te bezorgen. [FOD WASO, 2006: 31] Deze samenwerking moet leiden tot een gezamenlijk optreden van de verschillende diensten dat erop gericht is de preventie in de onderneming te bevorderen.

De externe diensten bestaan uit twee afdelingen: een multidisciplinaire afdeling ‘risicobeheersing’ en een afdeling ‘medisch toezicht’. De afdeling ‘risicobeheersing’ dient te zijn samengesteld uit experts uit de disciplines ‘arbeidsveiligheid’, ‘arbeidsgeneeskunde’, ‘ergonomie’, ‘bedrijfshygiëne’ en ‘psychosociale aspecten van de arbeid’. [FOD WASOe, 2007]

Hoofdstuk 4: De preventieadviseur

In het vorige hoofdstuk kwam de functie van preventieadviseur reeds enkele malen ten sprake, in dit hoofdstuk zal dieper worden ingegaan op de inhoud van deze functie.

4.1 Historiek

In dit punt zal een overzicht gegeven worden van de vorming van preventieadviseurs doorheen de jaren. Dit overzicht komt van de hand van de heer M. Van De Laer, adviseur-generaal bij de dienst Humanisering van de Arbeid te Brussel:

Onze levensomstandigheden en onze arbeid worden voor een groot deel bepaald door de wetenschap en de techniek. Hetzelfde geldt voor de veiligheid en gezondheid van de arbeid. Het niveau van de arbeidsveiligheid en –gezondheid volgt, zij het met enige vertraging, de stand van de wetenschap en de techniek.

Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), kwam tot stand na de Tweede Wereldoorlog door de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947. Dit ARAB bepaalde welke middelen moesten worden aangewend om de veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren. Om wettelijk in orde te zijn moest de werkgever de middelen, die het ARAB hem voorschreef, toepassen.

Door de toenemende complexiteit van de arbeid werd in 1965 elke werkgever verplicht tenminste één dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats (dienst VGV) op te richten. In de jaren 70 kwam men dan tot het besef dat door de snelle evolutie van wetenschap en techniek een reglementering die enkel middelen oplegde, niet meer vol te houden was.

België was een van de eerste landen dat een andere filosofie ontwikkelde: om de veiligheid en gezondheid in zijn bedrijf te waarborgen moest de werkgever niet slaafs uitvoeren wat de reglementering hem voorschreef, maar moest hij actief maatregelen treffen om ongevallen in zijn bedrijf te voorkomen. Om dit voorkomingsbeleid te realiseren moest de werkgever beroep doen op zijn diensthoofd VGV. Bij elke bestelling van installaties, machines of werktuigen moest deze nagaan welke maatregelen, al dan niet vereist door de reglementering, nodig waren voor de veiligheid. Er werd dus van het diensthoofd VGV vereist dat hij voldoende bekwaamheid bezat om zijn werkgever advies te verstrekken. Om met kennis van zaken advies te kunnen geven werd daarom beslist dat het diensthoofd een aanvullende vorming moest volgen, afhankelijk van de risicograad van de onderneming. Het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 stelde de aanvullende vorming vast die aan de diensthoofden VGV en aan hun adjuncten werden voorgelegd.

Eind jaren tachtig zorgde de Europese Commissie voor een nieuwe stroomversnelling in de reglementering inzake arbeidsveiligheid en –gezondheid. De basis van de verandering is de zogenaamde kaderrichtlijn arbeidsveiligheid, namelijk de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk. De meest belangrijke en fundamentele verandering was dat de arbeidsreglementering nu een resultaatsverplichting oplegt, terwijl ze vroeger een middelenverplichting oplegde.

De omzetting van de kaderrichtlijn in Belgisch recht verliep tamelijk moeilijk en in verschillende stappen. Aangezien bepaalde basisprincipes moesten worden aangepast, moest een nieuwe basiswet opgesteld worden: de toenmalige basiswet, de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, werd vervangen door de welzijnswet van 4 augustus 1996. Op 27 maart 1998 kwamen belangrijke uitvoeringsbesluiten van de welzijnswet tot stand:

- het KB betreffende het welzijnsbeleid,
- het KB betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk,
- het KB betreffende de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Naast de reeds vermelde resultaatsverplichting hadden de overige belangrijke wijzigingen betrekking op:

1. De invoering van de, reeds hoger vermelde, multidisciplinariteit.
2. De uitbreiding van het begrip “gezondheid en veiligheid op het werk” naar “welzijn op het werk”.
3. De basis van preventie werd de risicoanalyse, die verbonden is met de resultaatsverplichting. De risicoanalyse kan beschouwd worden als een uitdieping van het vroegere voorkomingsbeleid.

In de interne dienst moest er voor elke deskundigheid waarop het welzijn op het werk betrekking heeft, preventieadviseurs zijn. De deskundigheden waar het om gaat zijn:

- Arbeidsveiligheid,
- arbeidsgeneeskunde,
- ergonomie,
- bedrijfshygiëne
- psychosociale lasten van de arbeid, later aangevuld met bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

4.2 Functie

Volgens de FOD WASO (2007d) is de preventieadviseur iemand die de werkgever bijstaat inzake de toepassing van de maatregelen bedoeld in de welzijnswet. Hij heeft dan ook een adviserende functie ten opzichte van de werkgever en de werknemers. Preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers. Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur. Er zijn daarom garanties ingebouwd om die onafhankelijkheid te bewaren, onder andere door de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van preventieadviseurs tegen ontslag.

Artikel 19 en 42 van de welzijnswet bepalen dat een preventieadviseur van een interne dienst moet behoren tot het personeel van de werkgever en dat hij met de werkgever verbonden dient te zijn met arbeidsovereenkomst of met een statuut.

Een interne dienst telt één of meerder preventieadviseurs. Is er in de dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de dienst. Indien de dienst uit afdelingen bestaat, dan wordt voor de dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld. Is er in de afdeling meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling. [FOD WASOd, 2007]

4.3 Voorwaarden

Om hun functie te kunnen uitoefenen moeten preventieadviseurs vandaag de dag over de nodige kennis beschikken. In de koninklijke besluiten van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst en betreffende de externe dienstvoor preventie en bescherming op het werk wordt de aanvullende vorming voor preventieadviseurs bepaald. Zoals reeds vermeld onder punt 3.3 worden bedrijven opgedeeld in 4

groepen naargelang de aard van het risico en het totale aantal werknemers. Onderstaande tabel geeft het niveau van aanvullende vorming aan dat vereist is voor de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst en voor overige preventieadviseurs.

Tabel 2: Minimale aanvullende vorming

Groep (onderneming of technische eenheid)	Preventieadviseur belast met de leiding	Overige preventieadviseurs
A	Niveau I	Niveau II
B	Niveau II	*
C	*	*
D	*	*

* geen aanvullende vorming vereist maar wel kennis **Bron: FOD WASO, 2006**

Artikelen 21 en 22 van het koninklijk besluit betreffende de interne diensten bepalen dat alle preventieadviseurs, zowel van groep A,B,C als D moeten beschikken over een zekere hoeveelheid kennis, zoals technische kennis op het vlak van risicoanalyse, inzake de coördinatie van de preventieactiviteiten.

Het is het koninklijk besluit van 10 augustus 1978, tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthoofden voor veiligheid, gezondheid en vefraaiing van de werkplaatsen en aan hun adjuncten, dat de aanvullende vormeningen niveau I en II regelt. Zo bepaald artikel 3.2 van dit koninlijk besluit dat de aanvullende vorming zo dient worden opgevat, dat zij de kandidaat in staat slelt de nodige kennis en bekwaamheid te verwerven voor het vervullen van een geheel van reglementaire opdrachten opgelegd aan de diensthoofden voor veiligheid, gezondheid en vefraaiing van de werkplaatsen en aan hun adjuncten.

Artikel 3.3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 bepaalt het doel van de cursussen van niveau I, namelijk dat deze gericht zijn op het onderzoek naar de uitschakeling van de risico's zowel van het werktuig als van de gebruikswijze ervan. Het is polyvalent en, in overeenstemming met zijn rol, gesteund op het

bewijs van de onderwezen wetten en mechanismen. Het uurrooster van deze aanvullende vorming niveau I beslaat ten minste 400 uren, gespreid over één, twee of drie jaren. Tot deze aanvullende vorming niveau I worden, volgens artikel 4.1, slechts die kandidaten toegelaten die houder zijn van een eindexamen van een universiteit of van een eindexamen van hoger onderwijs op universitair niveau.

De aanvullende vorming niveau II, bepaald in artikel 3.4, volgt hetzelfde schema als de aanvullende vorming niveau I, maar wordt beperkt tot het onderwijs van de verworven kennis zonder noodzakelijk ook het bewijs van de onderwezen wetten en mechanismen te brengen. Het uurrooster hiervan beslaat ten minste 210 uren, jetzij 180 uren gezamenlijk te volgen en 30 uren specialisatie, gespreid over één of twee jaren. Als toelatingsvoorwaarde bij deze aanvullende vorming niveau II slegt artikel 4.3 dat de kandidaten houder dienen te zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs of hogere secundaire leergangen. Een nuttige bedrijfservaring van meer dan drie jaar op het vlak van veiligheid en gezondheid van de werknemers is evenwel ook een voldoende toelatingsvoorwaarde.

Hoofdstuk 5: Federaal Actieplan voor de Reductie van ArbeidsOngevallen (FARAO)

In een poging het menselijk leed en economisch verlies door arbeidsongevallen te verminderen, alsook omdat een veilige werkplaats een recht zou moeten zijn voor iedere werknemer, werd op 26 februari 2004 het FARAO-plan gelanceerd door toenmalig minister van Werk en Pensioenen, Frank Vandenbroucke toenmalig staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, Kathleen Van Brempt. Een tweedaagse ministerraad op 20 en 21 maart 2004 keurde dit plan vervolgens goed.

Dankzij dit FARAO-plan is het de eerste maal dat het probleem van arbeidsongevallen systematisch en op grote schaal wordt aangepakt, want hoewel het globale aantal ongevallen in de laatste decennia wel daalde, is er nog steeds het probleem van het stijgende aantal ernstige arbeidsongevallen, zoals ook uit de inleiding gebleken is. Onveiligheid op de werkvloer blijft nu eenmaal een feit. Dit FARAO-plan bevat maatregelen die de veiligheid op de werkvloer zou moeten verbeteren aan de hand van een aantal sleutelementen. Om de onveiligheid aan te pakken dient er volgens het FARAO-plan op verschillende fronten tegelijk gewerkt te worden. Wat eveneens in het achterhoofd dient worden gehouden is het feit dat veiligheid van arbeid het resultaat is van alle betrokkenen, op alle vlakken. Bedoeling van dit plan is dan ook de voorwaarden te scheppen die deze samenwerking op een meest efficiënte en effectieve manier kunnen uitbouwen. De verwezenlijking ervan ligt in de handen van werkgevers, werknemers en alle deskundigen die hen bijstaan, zowel van de overheid als van de private diensten. In wat volgt wordt een bloemlezing gegeven van de vijf basispijlers waarop dit FARAO-plan steunt.[FOD WASO, 2004]

5.1 Weten om te verbeteren

Opdat er gerichte preventiemaatregelen kunnen genomen worden is het noodzakelijk te weten waar de knelpunten zich juist bevinden. Het probleem was echter dat, bij de uitvaardiging van het FARAO-plan, deze knelpunten nog onvoldoende gekend waren. De beschikbare gegevens, van het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO), gaven op dat moment onvoldoende informatie om te kunnen analyseren welke risico's er juist bestaan op de werkvloer. Dit moest dus verbeteren. Door enkele maatregelen hierover op te nemen in het FARAO-plan wilde men meer te weten komen over het hoe en waarom van arbeidsongevallen met het oog op het verbeteren van de preventie. Hierbij kan de vergelijking met het verkeer worden gemaakt. Ook hier is het noodzakelijk te weten waar de oorzaken van ongelukken zich net bevinden, alvorens maatregelen te treffen.

Omdat de verplichtingen in een wetgeving efficiënt voor de werkvloer moeten zijn, levert een wetgeving die theoretisch sluitend is maar in de praktijk moeilijk of niet hanteerbaar geen enkele bijdrage tot de arbeidsveiligheid. Zo bleek dat de regelgeving over de aangifte van arbeidsongevallen té uitgebreid en té ondoorzichtig was, wat een correcte en snelle aangifte van arbeidsongevallen uiteraard in de weg staat. Het doel van het FARAO-plan was dan ook deze veiligheidsreglementering te vereenvoudigen, daar waar er op dat moment nog 15 verschillende Koninklijke Besluiten en 2 wetten bestonden, werd er voor de toekomst 1 wettelijke tekst over de aangifte van arbeidsongevallen vooropgesteld.

Een volgende maatregel bij deze pijler was het invoeren van één elektronische aangifte voor arbeidsongevallen vanaf 1 januari 2006. Voorheen had de werkgever, naargelang het soort ongeval, verschillende meldingsverplichtingen naar verschillende instanties op verschillende momenten. De beschikbare informatie werd dus nergens centraal beheerd en bovendien werd de werkgever werd bedolven onder papieren. Door de invoering van deze elektronische aangifte volstaat nu één aangifte die terechtkomt in een centrale databank.

Hoewel er in België reeds meer dan 100 jaar arbeidsongevallengegevens worden verzameld, vormden de statistische analyses van deze gegevens nog te weinig de basis van voor belangrijke beslissingen die leidden tot een veiligere werkomgeving. Daarom werd een structureel onderzoek voorgesteld op drie niveaus; de statistische evaluatie van beschikbare gegevens, diepteanalyses van gelijksoortige arbeidsongevallen en gericht wetenschappelijk onderzoek. Enkel op deze manier is een gefundeerd beleid mogelijk, namelijk uit de systematische analyse van ongevallengegevens terugkerende oorzaken opsporen en op die basis gerichte preventieve acties ondernemen. [FOD WASO, 2004]

5.2 Toezien op veiligheid

Veiligheid mag niet alleen afgemeten worden aan het aantal en de aard van arbeidsongevallen die zich in een bedrijf of sector voordoen. Indien dit toch gedaan wordt, wordt immers voorbijgegaan aan de inspanningen die men mogelijk geleverd heeft op het vlak van preventie. Preventie moet echter worden beloond en onveiligheid dient bestraft te worden. Zo zal er overlegd worden met de wetverzekeraars het doel een gedifferentieerde premiezetting, een soort bonus-malussysteem, te ontwikkelen, waardoor werkgevers die zich inzetten voor preventie beloond worden.

Een eerste stap voor het bewerkstelligen van deze doelstellingen was het ontwikkelen van een voldoende betrouwbaar en bruikbaar instrument dat het toelaat om de preventie-inspanningen en de resultaten ervan te meten en op te volgen in de tijd. Daarom werd de FARAO-meter ontwikkeld die zowel de preventie-inspanningen meet als het aantal en de aard van de arbeidsongevallen. Deze FARAO-meter werkt met 2 indexen, de preventie-index en de industriële ongevallenindex. Hierdoor is men in staat om voor vergelijkbare activiteiten of situaties en voor een vergelijkbaar aantal werkdagen de preventie-inspanningen en het resultaat ervan, op te volgen in de tijd.

Een tweede stap is het verhogen van de zogenaamde ‘pakkans’, want een wetgeving waarvan men op voorhand weet dat er nooit of bijna nooit iemand toezicht op zal houden, heeft weinig praktische invloed. Daarom werd vooropgesteld de inspectiecapaciteit uit te breiden door het aanwerven van extra inspecteurs en door gebruik te maken van bovenvermelde FARAO-meter, om gericht te kunnen begeleiden en controleren. Ook moeten de inspecteurs intensiever gaan samenwerken met de interne en externe preventiediensten. [FOD WASO, 2004]

5.3 Eén veiligheid, samen verantwoordelijk

Daar een veilige werkplaats het resultaat is van samenwerking van alle betrokkenen op alle vlakken wil het FARAO-plan de voorwaarden scheppen om deze samenwerking op de meest effectieve en efficiënte manier uit te bouwen. Van belang hierbij is dat de verantwoordelijkheden van iedereen duidelijk zijn en ook daadwerkelijk opgenomen worden.

Steeds vaker besteden werkgevers taken op hun werkvloer uit aan andere bedrijven. Wie er juist moet zorgen voor veilige werkomstandigheden wordt op deze manier niet meer zo duidelijk. Voor de werknemer moet het evenwel duidelijk zijn, hij/zij heeft het recht om in veilige omstandigheden te werken. Daarom bepaalde het FARAO-plan dat zowel de preventieopdracht als de verantwoordelijkheidskwesie herbekeken dienden te worden.

Voor de lancering van het FARAO-plan was de preventieadviseur reeds een belangrijke speler op vlak van arbeidsveiligheid, een rol die door het plan nog versterkt zal worden door hem minder met papier te belasten en meer op de werkvloer te krijgen. Ook het aanbieden van een betere opleiding zal op dit vlak zijn vruchten afwerpen. De opleidingen zullen een betere erkenning en stevige

kwaliteitsgarantie krijgen. Hiervoor werd overlegd met de sociale partners en opleidingscentra.

Voorts is het van belang dat alle ongevallen die zich voordoen intern onderzocht worden waarbij de doelstelling moet zijn uit het onderzoek te leren. Een ongeval is namelijk geen toeval. Omdat niet alle ongevallen even goed onderzocht kunnen worden, legde men de nadruk op de ernstige arbeidsongevallen. De achterliggende gedachte hierbij blijft nog steeds uit het onderzoek te kunnen leren. Want hoewel arbeidsongevallen niet vermeden kunnen worden, kunnen gevaarlijke situaties wel vermeden worden. [FOD WASO, 2004]

5.4 Veiligheid op maat

Aangezien de risico's op arbeidsongevallen in elke sector en elke situatie verschillend zijn, is een gediversifieerde aanpak noodzakelijk. In het FARAO-plan werden daarom methoden ontwikkeld die ervoor moeten zorgen dat preventie aangepast wordt aan specifieke situaties.

De Belgische industrie is sectoraal georganiseerd waarbij de verschillende sectoren een belangrijke impact hebben op de aangesloten ondernemingen. Deze sectoren zullen geresponsabiliseerd worden om het aantal (ernstige) arbeidsongevallen te doen dalen. Zo werd gevraagd aan de paritaire comités preventiecharters uit te werken waarin ze prioriteiten, doelstellingen, strategie en evaluatiecriteria in vastleggen. Verder zouden ook ondernemingen die het goed doen in een bepaalde sector het voortouw moeten nemen, bijvoorbeeld door peterschap van jonge ondernemingen. Daarnaast werd gesteld dat de overheid acties van sectoren zou ondersteunen via sensibilisering en waar nodig via gerichte inspectiecampagnes. [FOD WASO, 2004]

5.5 Veiligheid in het hoofd en in de vingers

Arbeidsveiligheid zou meer en meer naar voren moeten komen in opleidingen omdat het, net zoals verkeersveiligheid, iets is waarvan men bewust van moet worden gemaakt. Het zou een veiligheidsreflex moeten worden die van jongs af aan wordt aangekweekt en die gedurende de ganse loopbaan wordt gestimuleerd. Op langere termijn is jongeren leren wat veilig werken is, een vorm van duurzame preventie die zeker zal renderen. Permanente vorming is daarom onontbeerlijk.

Een kwaliteitsopvolging en -garantie van de opleidingen en werkgevers is noodzakelijk. Zo zou iedereen die van de schoolbanken in een bedrijf terechtkomt een basiskennis veiligheid in zijn bagage moeten hebben. Dit zou niet alleen gelden voor het beroepsonderwijs of technisch onderwijs maar ook voor hogere opleidingen, het voortgezet onderwijs en niet te vergeten de managementopleidingen.

Belangrijk is ook dat de veiligheidsvoorschriften die de overheid uitvaardigt op een correcte manier worden gecommuniceerd. Hiervoor diende werk te worden gemaakt van twee belangrijke informatiekanalen in dit kader: enerzijds de modelwerkplaats en anderzijds de promotieactiviteiten van de administratie. De modelwerkplaats is een pedagogisch instrument voor mensen die opgeleid worden in arbeidsveiligheid. De promotieactiviteiten van de overheid, bestaand uit bijvoorbeeld brochures, studiedagen, ... moeten geëvalueerd, verder aangevuld en verbeterd worden. [FOD WASO, 2004]

Het mag duidelijk zijn, dit plan draait vooral om de responsabilisering van de verschillende actoren. Aan allen van hen wordt gevraagd hun verantwoordelijk op te nemen met als doel de stijgende trend van ernstige ongevallen te keren. Het FARAO-plan moet meer preventie en minder arbeidsongevallen met zich meebrengen.

Hoofdstuk 6: Bespreking resultaten vragenlijst

De vijf voorafgaande hoofdstukken bevatten vooral een theoretische benadering van de arbeidsongevallenproblematiek en –wetgeving. In dit en het volgende hoofdstuk zal getoetst worden naar de kennis hiervan op het terrein zelf, binnen bedrijven dus. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een vragenlijst opgesteld aan de hand van de deelvragen besproken in hoofdstuk 1.3 en 1.4. Dit zesde hoofdstuk bevat een bespreking van de resultaten van deze verstuurd vragenlijsten. Het zevende hoofdstuk zal een bespreking van de resultaten van de afgenomen interviews geven.

6.1 Werkwijze

Om verschillende preventieadviseurs van bedrijven uit de provincie Limburg te kunnen bereiken werd gekozen voor een vragenlijst per e-mail. De keuze viel op deze bevragingvorm omwille van de grote steekproef en de haalbaarheid van het onderzoek, omdat alleen al het vinden van gegevens over preventieadviseurs moeilijk en tijdrovend is. Bij de vragenlijst werd gebruik gemaakt van gestandaardiseerde interviews met hoofdzakelijk gesloten vragen, waarbij aan de verschillende preventieadviseurs identieke vragen werden gesteld. Om eentonigheid in de vragenlijst te vermijden, werden er echter wel verschillende vormen van gesloten vragen gehanteerd. Verder bevat de vragenlijst ook nog enkele noodzakelijk open vragen. De vragenlijst kan U terugvinden in bijlage 2.

Overzicht van de verschillende vraagvormen gebruikt in de vragenlijst:

- Open vragen: dit zijn vragen waarbij de respondent vrij is de vraag in zijn eigen bewoordingen te beantwoorden: vraag 1, 2b, 3, 4b en vraag 19.

- Gesloten vragen: dit zijn vragen waarbij reeds standaardantwoorden geformuleerd zijn en waaruit de respondent dient te kiezen.

Gesloten vragen op basis van impliciete categorieën, waarvan zogenaamde ja/nee vragen een voorbeeld zijn: Vraag 4a, 10, 11, 15, 16 en vraag 21.

Gesloten vragen op basis van expliciete categorieën, waarbij reeds elkaar uitsluitende alternatieven gegeven zijn: vraag 2a, 5, 7, 8, 9, 12, 13 en vraag 14.

Gesloten vragen op basis van zelfbeoordeling, waarbij aan de respondent gevraagd wordt waar hij zichzelf zou plaatsen: vraag 6, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en vraag 31.

De vragenlijst bestaat in feite uit drie delen, waarbij getracht wordt een antwoord te zoeken op de reeds eerder gestelde centrale onderzoeksvraag en deelvragen, die terug te vinden zijn in respectievelijk deel 2 en 3 van hoofdstuk 1. In het eerste gedeelte van de vragenlijst worden een aantal inleidende vragen gesteld met betrekking tot de structuur van de preventiedienst in de onderneming. Dit is noodzakelijk om een algemeen beeld van de preventiedienst te kunnen schetsen. Het tweede gedeelte bevat vragen waarin wordt nagegaan in welke mate de ondernemingen op de hoogte zijn van de bevoegdheden van de FOD WASO, van de te volgen procedures bij een arbeidsongeval, hoe bedrijven dit alles ervaren, enz. . Het derde en laatste gedeelte tracht dieper in te gaan op het FARAO-plan, en wat er hierover binnen de bedrijven zelf geweten is.

Voor het bevragen van de populatie, bestaande uit alle Limburgse bedrijven werd gebruik gemaakt van een accidentele steekproef, dit is een steekproef waarbij makkelijk te bereiken onderzoekseenheden bevestigd worden. [Methoden van onderzoek en rapportering, 2004: 126] Om deze onderzoekseenheden te bereiken werd gebruik gemaakt van het boek Top 500 Limburg (2006). Dit boek bevat

informatie over de 500 grootste ondernemingen in Limburg. De gegevens van de vragenlijst werden verwerkt met SPSS, dit staat voor Statistical Package for Social Sciences.

6.2 Respons

Om gegevens te verkrijgen over de preventieadviseurs van elk bedrijf werd een vraag tot medewerking naar de 500 grootste bedrijven uit Limburg gemaïld. Hiervan bleken 48 e-mailadressen niet (meer) te bestaan of niet te kloppen. In totaal antwoordden 127 bedrijven op de vraag tot medewerking (bijlage 3) waarbij ze het e-mailadres van hun preventieadviseur(s) mailden.

Een definitie voor het berekenen van een responspercentage wordt hieronder gegeven:

$$\text{Reponspercentage} = \frac{\text{Totaal aantal antwoorden}}{\text{Totaal aantal (correct) geadresseerden}}$$

Dit komt neer op een respons van ongeveer 28.1%, een vrij hoog responspercentage voor e-mailbevragingen. Naar deze 127 e-mailadressen werd dan de uiteindelijke vragenlijst gestuurd waarvan er in totaal 71 zijn teruggekomen, of een responspercentage van bijna 56%. De reden waarom dit cijfer veel hoger ligt dan het eerste responspercentage ligt waarschijnlijk in het feit dat de meeste preventieadviseurs reeds op de hoogte waren gebracht van de vraag tot medewerking die eerder verstuurd werd.

Wanneer dan het algemeen responspercentage berekend wordt komt dit neer op het volgende; 71 antwoorden op 452 verstuurd e-mails, of een totaal responspercentage van 15.71%.

6.3 Representativiteit en betrouwbaarheid

Om te zien of de verzamelde gegevens representatief zijn, werd nagegaan hoeveel werknemers de 71 ondervraagde bedrijven telden. De resultaten hiervan worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 3: Frequentietabel: Aantal werknemers in de verschillende bevraagde bedrijven

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
0-49	7	9,9	9,9	9,9
50-99	12	16,9	16,9	26,8
100-199	20	28,2	28,2	54,9
200-499	23	32,4	32,4	87,3
500-999	5	7,0	7,0	94,4
>1000	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Uit deze tabel blijkt dat de grootste groep (32.4%) ondervraagde bedrijven gemiddeld tussen de 200 en 499 werknemers tewerkstellen. Ook de bedrijven die tussen de 100 en 199 werknemers tewerkstellen zijn sterk vertegenwoordigd evenals de bedrijven die minder dan 99 werknemers tewerkstellen. Bedrijven die meer dan 500 werknemers tewerkstellen zijn in mindere mate vertegenwoordigd, wat ook logisch is want zij komen globaal genomen ook minder voor. In de eerste vraag van de vragenlijst werd gevraagd in welke sector de onderneming werkzaam was, hieruit is gebleken dat de respondenten in verschillende sectoren in bedrijven uit verschillende sectoren werkzaam zijn. De grote verscheidenheid aan sectoren, bewijst eveneens de representativiteit van de bekomen gegevens.

Het is zeer moeilijk een onderzoek op betrouwbaarheid te beoordelen. Voor dit onderzoek wordt nagegaan of er over voldoende antwoorden van verschillende bedrijven ter beschikking zijn. Aangezien het hier gaat over een eigenlijke respons van preventieadviseurs van ongeveer 56%, ofwel 71 op 127 preventieadviseurs die de vragenlijst terugmailden, is het mogelijk om de resultaten te veralgemenen naar de 500 grootste bedrijven van de provincie Limburg.

6.4 Resultaten vragenlijst

6.4.1 Inleidende vragen

In vraag 2 van de vragenlijst werd nagegaan hoe de structuur van de preventiedienst binnen de onderneming waar de preventieadviseur werkzaam is, eruit ziet. Zoals in hoofdstuk 3 reeds besproken is, dient elke onderneming over een interne preventiedienst te beschikken. Voor bepaalde taken kan echter ook beroep worden gedaan op een externe dienst. Voorts werd in het hoofdstuk ook nog de mogelijkheid beschreven tot het oprichten van een gemeenschappelijke interne dienst. De resultaten van de vraag naar de structuur van de preventiedienst worden in onderstaande tabel, tabel 4 weergegeven.

Tabel 4: Frequentietabel: Structuur preventiedienst

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Interne dienst met medisch departement	5	7,0	7,0	7,0
Interne dienst zonder medisch departement	63	88,7	88,7	95,8
Lid gemeenschappelijke interne dienst	2	2,8	2,8	98,6
Nog niet opgericht (o.w.v. fusies)	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Wat bij het bekijken van deze resultaten onmiddellijk opvalt, is dat de overgrote meerderheid, 63 bedrijven of 88.7%, van de bedrijven beschikt over een interne dienst zonder medisch departement. Dit betekent dus dat zij voor een arbeidsgeneeskundige dienst allemaal beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en mogelijk ook voor andere taken zoals die van risicobeheersing ook. Slecht 7%, of 5 bedrijven, beschikken over een eigen medische dienst, allen bedrijven met meer dan 200 werknemers. De kosten voor het oprichten en onderhouden van een eigen medische dienst blijkt dus te

hoog in vergelijking met de kost van een externe medische dienst, die ook al minstens 81.51 EUR/h bedraagt. Dit bedrag is wettelijk bepaald in artikel 13 quinquies van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming.

Wanneer gekeken wordt naar het gemiddeld aantal preventieadviseurs dat een bedrijf telt (vraag 3) komen we tot de gegevens in volgende tabel.

Tabel 5: Aantal preventieadviseurs in de onderneming

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Aantal	69	1	24	2,06	3,034
Valid N (listwise)	69				

Met een (verplicht) minimum van 1 preventieadviseur en een maximum van 24 preventieadviseurs tellen de ondervraagde bedrijven gemiddeld 2 preventieadviseurs. Wat wel dient opgemerkt te worden is dat het maximum aantal van 24 preventieadviseurs, het aantal preventieadviseurs is van een bedrijf dat externe diensten voor preventie en bescherming op het werk aanbiedt. Dit bedrijf hoort zelf ook bij de 500 grootste bedrijven van Limburg. Wanneer deze 24 buiten beschouwing worden gelaten daalt het gemiddelde aantal preventieadviseurs naar 1.72. Tabel 6 geeft de frequenties van het aantal preventieadviseurs per bedrijf weer. De waarde van 2 bij 'missing' duidt erop dat 2 ondervraagden geen antwoord op deze vraag gaven.

Tabel 6: Frequentietabel: Aantal preventieadviseurs in de onderneming

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	63,4	65,2	65,2
	2	13	18,3	18,8	84,1
	3	3	4,2	4,3	88,4
	4	2	2,8	2,9	91,3
	5	2	2,8	2,9	94,2
	6	2	2,8	2,9	97,1
	8	1	1,4	1,4	98,6
	24	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	97,2	100,0	
Missing	System	2	2,8		
Total		71	100,0		

Het grootste gedeelte van de bedrijven, 65.2%, heeft slechts 1 preventieadviseur. Wanneer daar dan nog eens de bedrijven met maximum twee preventieadviseurs bijgeteld worden, kan tot de conclusie gekomen worden dat 84.1% van de ondervraagde bedrijven maximum 2 preventieadviseurs in hun interne dienst hebben. Wanneer de ingevulde gegevens vergeleken worden, valt op dat van de bedrijven die 3 of meer preventieadviseurs in dienst hebben, de meeste van hen vele werknemers tellen en/of actief zijn in de chemische-, metaal-, en energiesector. Niet toevallig de als ‘meer gevaarlijk’ bestempelde sectoren.

Met vraag 4 werd gekeken naar het feit of preventieadviseurs hun functie als preventieadviseur voltijds uitoefenen of niet. En indien niet voltijds, wat hun andere functie binnen het bedrijf was. De resultaten van de eerste deelvraag worden weergegeven in tabel 7, waaruit blijkt dat slechts 21.1% (15 personen) hun taak als preventieadviseurs voltijds uitoefenen. 78.9% van de ondervraagde preventieadviseurs combineren hun taak als preventieadviseur dus nog met een andere taak.

Tabel 7: Verdeling voltijds/niet-voltijds preventieadviseurs

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Voltijds	15	21,1	21,1	21,1
	Niet voltijds	56	78,9	78,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Om te weten te komen wat die andere functie, naast de functie als preventieadviseur, nog is, werd bij vraag 4 nog een deelvraag gesteld. De functies die op deze vraag als antwoord gegeven werden, zijn samengevat in tabel 8. Wat meteen opvalt is de verscheidenheid in functies, van directie tot onderhoud, van sales tot bedrijfsbeveiliging, Een constante die echter als antwoord op deze vraag terugkwam, zijn de functies kwaliteit en milieu, in gecombineerde vorm of apart. Zij nemen samen 61.7% van alle functies voor zich. Functies als milieucoördinator, kwaliteitsmanager, en preventieadviseur worden dus vrij vaak met elkaar gecombineerd binnen bedrijven.

Tabel 8: Frequentietabel: Andere functie naast preventieadviseur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Administratie	1	1,8	1,8	1,8
Bedrijfsbeveiliging	1	1,8	1,8	3,6
Consulent	1	1,8	1,8	5,5
Diensthofd	1	1,8	1,8	7,3
Directie	1	1,8	1,8	9,1
Engineering	1	1,8	1,8	10,9
IT	1	1,8	1,8	12,7
Juridisch adviseur	1	1,8	1,8	14,5
Kwaliteit	8	14,5	14,5	29,1
Kwaliteit en milieu	7	12,7	12,7	41,8
Management systems	1	1,8	1,8	43,6
Milieu	19	34,5	34,5	78,2
Onderhoud	3	5,5	5,5	83,6
Operationeel directeur	1	1,8	1,8	85,5
Personeelsadministratie	1	1,8	1,8	87,3
Plant manager	1	1,8	1,8	89,1
Projectleider	1	1,8	1,8	90,9
Projectmanager	1	1,8	1,8	92,7
Sales	1	1,8	1,8	94,5
Site manager	1	1,8	1,8	96,4
Supervisor	1	1,8	1,8	98,2
Technisch verantwoordelijke	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Verder werd in vraag 4 ook nog nagegaan hoeveel procent van hun tijd preventieadviseurs aan hun taak besteedden indien ze ook nog een ander functie uitoefenen. Tabel 9 komt zo tot de conclusie dat dit gemiddeld 38.28% van hun tijd bedraagt.

Tabel 9: Tijdsbesteding aan functie van preventieadviseur

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Percentage	56	2.00	80.00	38.2807	21.34977
Valid N (listwise)	56				

Omdat dit natuurlijk van preventieadviseur tot preventieadviseur verschillend is, kan aan de hand van dit gemiddelde niet echt veel gezegd worden. Daarom bevat tabel 10 de verschillende frequenties van deze deelvraag.

Tabel 10: Frequentietabel: Tijdsbesteding aan functie van preventieadviseur

	%	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1,4	1,8	1,8
	5.00	4	5,6	7,0	8,8
	10.00	3	4,2	5,3	14,0
	20.00	9	12,7	15,8	29,8
	25.00	4	5,6	7,0	36,8
	30.00	6	8,5	10,5	47,4
	40.00	4	5,6	7,0	54,4
	45.00	1	1,4	1,8	56,1
	50.00	13	18,3	22,8	78,9
	55.00	1	1,4	1,8	80,7
	60.00	4	5,6	7,0	87,7
	65.00	1	1,4	1,8	89,5
	70.00	1	1,4	1,8	91,2
	75.00	3	4,2	5,3	96,5
	80.00	2	2,8	3,5	100,0
	Total	56	80,3	100,0	
Missing	System	15	19,7		
Total		71	100,0		

Zo blijkt dat 78.9% van de ondervraagde preventieadviseurs die niet voltijds als preventieadviseur aan de slag zijn, en dit zijn er 56, gemiddeld 50% of minder van hun tijd aan hun functie als preventieadviseur besteden. De functie van preventieadviseur neemt dus voor een groot deel van de preventieadviseurs maar een kleine fractie van hun totale dagtaak in beslag. Wanneer er voor de ondervraagde bedrijven een koppeling zou gemaakt worden tussen het aantal werknemers, het aantal preventieadviseurs en de tijd die deze preventieadviseurs aan de taak besteden komt het er per bedrijf gemiddeld op neer dat 0.57% van het personeel voltijds met preventie bezig is. De ondervraagde bedrijven besteden dus 0.57% van hun beschikbare tijd aan preventie binnen het bedrijf, een relatief gezien zeer laag percentage in vergelijking met andere bedrijfsactiviteiten.

Om een beeld te kunnen vormen van de ondervraagde preventieadviseurs is het ook noodzakelijk te weten welke opleiding tot preventieadviseur zij hebben genoten. Deze vraag werd dan ook in vraag 5 aan hen gesteld, de resultaten hiervan zijn terug te vinden in tabel 11.

Tabel 11: Frequentietabel: Genoten opleiding ondervraagde preventieadviseurs

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Basis	7	9,9	9,9	9,9
	Niveau I	40	56,3	56,3	66,2
	Niveau II	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Zoals in de tabel af te lezen is, volgden 9.9% van de ondervraagde preventieadviseurs enkel een basisopleiding, 33.8% een opleiding niveau II en 56.3% een opleiding niveau I. Dit hoge percentage van ondervraagden die een opleiding niveau I hebben genoten, kan door 3 zaken verklaard worden. Ofwel zijn de bedrijven verplicht een preventieadviseur niveau I in dienst te hebben ofwel hechten bedrijven er veel belang aan een preventieadviseur niveau I in dienst te hebben ofwel hebben de personen die een opleiding mochten volgen van het bedrijf zelf mogen kiezen welke ze namen. Aangezien het hier gaat om bedrijven die tot de top 500 van Limburg behoren zal de eerste reden meer doorwegen dan de twee andere. Diezelfde reden kan ook een verklaring geven voor het relatieve kleine aantal preventieadviseurs die enkel een basisopleiding hebben genoten.

Aan de hand van vraag 6 werd nagegaan in welke mate de preventieadviseurs hun genoten opleiding als toereikend beschouwden voor de taken die zij bij deze functie dienen uit te oefenen. Met een minimumscore van 3 en een maximumscore van 10 gaven de ondervraagden een gemiddelde score van 7.37 op 10 voor de mate van toereikendheid van de door hun genoten opleiding.

Tabel 12: Mate van toereikendheid genoten opleiding

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nuttigheid	71	3	10	7,37	1,417
Valid N (listwise)	71				

Wanneer dit opgesplitst zou worden per opleidingsniveau kan tot de volgende conclusie gekomen worden: preventieadviseurs die een opleiding niveau I genoten hebben, geven een gemiddelde score van 7.5 op de toereikendheid van de opleiding. Zij die een opleiding niveau II genoten hebben, geven een score van 7.54 aan en zij die enkel een basisopleiding genoten hebben, geven een gemiddelde score van 5.86. Het verschil in score dat gegeven wordt tussen een opleiding niveau I en niveau II lijkt dus verwaasloosbaar, beide opleidingen blijken voor de preventieadviseurs een zelfde nut te geven. Het is enkel de basisopleiding die toch wel ondermaats lijkt te scoren.

Tabel 13 geeft ter informatie nog de frequenties van de verschillende totale scores waaruit blijkt dat toch 76.1%, of ongeveer 2/3 van de ondervraagden hun genoten opleiding een score van 7 of meer geven.

Tabel 13: Frequentietabel: Mate van toereikendheid genoten opleiding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,4	1,4	1,4
4	2	2,8	2,8	4,2
5	2	2,8	2,8	7,0
6	12	16,9	16,9	23,9
7	19	26,8	26,8	50,7
8	23	32,4	32,4	83,1
9	7	9,9	9,9	93,0
10	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

6.4.2 Kennis arbeidsongevallenproblematiek

In dit deel van de vragenlijst werd getracht een antwoord te vinden op deelvragen 2 tot en met 8, beschreven in deel 1.3. Zijn de bedrijven op de hoogte van de arbeidsongevallenproblematiek? Weten ze welke procedures ze moeten volgen bij een arbeidsongeval? Kennen ze de bevoegdheden van de FOD WASO? Hoe ervaren ze de contacten met de FOD WASO?

Om op deze deelvragen een antwoord te bieden, werd de preventieadviseurs een 18-tal vragen omtrent deze deelvragen voorgeschoteld. Om de vragenlijst niet te eentonig te maken werden de vragen om een antwoord te vinden op de deelvragen niet chronologisch gesteld maar werden sommige vragen van plaats verwisseld. Om in deze bespreking toch enige duidelijkheid en eenvormigheid te scheppen zullen de vragen nu wel per deelvraag behandeld worden.

Zoals reeds eerder gesteld in de inleiding telt België jaarlijks ongeveer 200 dodelijke arbeidsongevallen. Als startvraag werd in dit gedeelte gevraagd of bedrijven weten hoeveel arbeidsongevallen met een dodelijke afloop België jaarlijks telt. Aan de hand van deze vraag kan worden nagegaan of de impact van arbeidsongevallen wel voldoende geweten is bij bedrijven. Met andere woorden, schatten bedrijven het probleem van de arbeidsongevallen correct in. Tabel 14 geeft een opsomming van de verschillende verkregen antwoorden.

Tabel 14: Frequentietabel: Schatting aantal dodelijke arbeidsongevallen in België

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<50	5	7,0	7,4	7,4
	50	3	4,2	4,4	11,8
	100	16	22,5	23,5	35,3
	150	9	12,7	13,2	48,5
	200	16	22,5	23,5	72,1
	250	9	12,7	13,2	85,3
	300	1	1,4	1,5	86,8
	350	4	5,6	5,9	92,6
	400	1	1,4	1,5	94,1
	500	2	2,8	2,9	97,1
	>500	2	2,8	2,9	100,0
	Total	68	95,8	100,0	
Missing	System	3	4,2		
Total		71	100,0		

Uit deze tabel blijkt dat slechts 23.5% van de preventieadviseurs exact weet hoeveel dodelijke arbeidsongevallen België jaarlijks telt. Hierbij kunnen we evenwel de resultaten van 100 en 150 ook nog bijtellen omwille van het feit dat de respondenten misschien geen rekening gehouden hebben met ongevallen in het woonwegverkeer. Dan kan er gesteld worden dat 60,2% weet hoeveel dodelijkje arbeidsongevallen er jaarlijks gebeuren in België. Dit betekent nog dat nog steeds 40% van de respondenten niet weet hoeveel dodelijke arbeidsongevallen er gebeuren. Uit de resultaten van deze vraag zou kunnen worden afgeleid dat preventieadviseurs, en dus bedrijven, onvoldoende op de hoogte zijn van de impact van arbeidsongevallen in België. Ze zijn er zich niet echt van bewust dat er in België gemiddeld genomen elke werkdag een werknemer niet meer van zijn werk naar huis keert.

In vraag 8 werd vervolgens nagegaan hoe groot men de kans acht een inspecteur van de dienst toezicht op het welzijn op het werk over de vloer te krijgen. Dit kan meespelen in het bewustmakingsproces rond arbeidsongevallen. De veronderstelling zou kunnen gemaakt worden dat hoe meer kans op controle men verwacht, hoe meer aandacht men besteedt aan een veilige werkomgeving voor de

werknemers. Tabel 15 geeft dat de kans op controle gemiddeld genomen op een 2.45 wordt geschat, dit komt neer op een controle om de twee en half jaar. Dit zou er toch op kunnen wijzen dat bedrijven steeds waakzaam zijn ten opzichte van inspecties van de dienst toezicht en welzijn op het werk.

Tabel 15: Geschatte kans op inspectie

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Controle	71	1	10	2,45	2,048
Valid N (listwise)	71				

Tabel 16 bevat de verschillende frequenties van de gegeven antwoorden. Bijna 50% van de ondervraagden schat de kans op inspectie door de dienst toezicht en welzijn op het werk op eenmaal per jaar. Mogelijk is er hier evenwel een verwarring opgetreden waarbij men de inspectie van de dienst toezicht op het welzijn op het werk, dit is inspectie op de arbeidsveiligheid, veralgemeent met andere inspecties, zoals bijvoorbeeld de sociale inspectie, gezondheidsinspectie, ...

Tabel 16: Frequentietabel: Geschatte kans op inspectie

	Per jaar	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	46,5	46,5	46,5
	2	16	22,5	22,5	69,0
	3	7	9,9	9,9	78,9
	5	11	15,5	15,5	94,4
	6	1	1,4	1,4	95,8
	7	1	1,4	1,4	97,2
	10	2	2,8	2,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Aansluitend op deze vraag werd in vraag 9 nagegaan wanneer de bedrijven voor het laatst een inspecteur van de dienst toezicht welzijn op het werk over de vloer kregen. In hoofdstuk 1 werd reeds gesteld dat dit met de 11 inspecteurs van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk te Limburg en met de ongeveer 20.000 bedrijven in de provincie Limburg zou neerkomen op een gemiddelde van 1 inspectie om de 7.5 jaar, per bedrijf.

Tabel 17: Laatste inspectie van de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Laatst	70	0	10	1,63	2,227
Valid N (listwise)	70				

Volgens de resultaten die op deze vraag verkregen werden was dit voor de ondervraagde bedrijven echter gemiddeld maar 1 jaar en 7 maanden geleden. De verklaring voor dit verschil kan tweevoudig zijn. Ten eerste is het, net als bij vorige vraag, mogelijk dat de inspectie van de dienst op het toezicht op het welzijn op het werk veralgemeend werd met andere inspecties. Daarnaast, is het volgens de heer De Munck, adviseur-generaal bij de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk, mogelijk ook te verklaren door het feit dat er vanaf dit jaar meer intensiever gecontroleerd wordt door de dienst. De uiteindelijke verklaring zal waarschijnlijk in een samenloop van deze twee verklaringen liggen. Tabel 18 somt de gegeven frequenties ter informatie nog even op.

Tabel 18: Frequentietabel: Laatste inspectie door de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk

Jaren geleden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dit jaar	20	28,2	28,6	28,6
	1	28	39,4	40,0	68,6
	2	10	14,1	14,3	82,9
	3	5	7,0	7,1	90,0
	4	1	1,4	1,4	91,4
	5	2	2,8	2,9	94,3
	7	1	1,4	1,4	95,7
	10	3	4,2	4,3	100,0
	Total	70	98,6	100,0	

Aan de hand van vragen 10, 11, 18, 19, 20 en 21 werd nagegaan in welke mate bedrijven op de hoogte zijn van de bevoegdheden van de FOD WASO. Dit gebeurde aan de hand van enkele praktische vragen waarin hun kennis werd getoetst. Verder werd hen in vraag 20 ook gewoon de vraag gesteld in welke mate

ze denken op de hoogte te zijn van de bevoegdheden van sociale inspecteurs. Op een schaal van 1 tot 10, van slecht naar goed, gaven de ondervraagde preventieadviseurs zich gemiddeld slechts een 5.75 op 10, te zien in tabel 19. Dit duidt er toch op dat preventieadviseurs beseffen niet veel te weten over de bevoegdheden van sociale inspecteurs. Een van de opmerkingen die bij een ingevulde vragenlijst terugkwam, was het feit dat men dit ook niet echt nodig achtte, dat wanneer het echt nodig zou zijn, men wel zou vinden wat ze willen weten. Hierbij kan natuurlijk wel de vraag gesteld worden of een passieve houding de arbeidsveiligheid wel ten goede kan komen.

Tabel 19: De mate waarin men denkt op de hoogte te zijn van de bevoegdheden sociale inspecteurs

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bevoegdheden	69	1	10	5,75	1,943
Valid N (listwise)	69				

De frequentietabel bij deze vraag, tabel 20, stelt echter wel dat 65.2% van de ondervraagden zich een score van 6 of meer op deze vraag gaven. Het lage gemiddelde kan dus misschien wel een licht vertekend beeld geven door enkele ondervraagden die zich op deze vraag een zeer lage score gaven. Het mag dus duidelijk zijn dat deze cijfers met de nodige voorzichtigheid dienen geïnterpreteerd te worden. De praktische vragen die in dit verband ook gesteld werden, kunnen evenwel een verdere duiding geven over het antwoord op de vraag in welke mate preventieadviseurs op de hoogte zijn van de bevoegdheden van de FOD WASO.

Tabel 20: Frequentietabel: De mate waarin men denkt op de hoogte te zijn van de bevoegdheden sociale inspecteurs

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	6	8,5	8,7	10,1
	3	4	5,6	5,8	15,9
	4	4	5,6	5,8	21,7
	5	9	12,7	13,0	34,8
	6	18	25,4	26,1	60,9
	7	17	23,9	24,6	85,5
	8	7	9,9	10,1	95,7
	9	2	2,8	2,9	98,6
	10	1	1,4	1,4	100,0
Total		69	97,2	100,0	
Missing	System	2	2,8		
Total		71	100,0		

Vraag 21 van de vragenlijst stelde de vraag of elke sociale inspecteur zonder meer toegang kan krijgen tot alle informatiedragers⁵ die zich bevinden op de werkplaatsen of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. Het is artikel 4 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie die hen deze bevoegdheid geeft. Uit tabel 21 blijkt dat 62% van de ondervraagden op de hoogte is van deze bevoegdheid, 32,4% gaf een foutief antwoord en 5,6% wist op deze vraag geen antwoord te geven. Deze resultaten bevestigen dus enigzins de reeds eerder besproken resultaten van vorige vraag, vraag 20.

Tabel 21: Frequentietabel: Toegang tot informatiedragers

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen antwoord	4	5,6	5,6	5,6
	Ja	44	62,0	62,0	67,6
	Nee	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

⁵ Artikel 4, lid 11 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie bepaald dat dit boeken, registers, documenten, numerieke of digitale informatiedragers, schijven en banden kunnen zijn, met inbegrip van deze die bereikbaar zijn via een informaticasysteem of een ander elektronisch apparaat.

Met een open vraag, vraag 19, werd gevraagd bij wie of welke instantie beroep kan worden ingesteld tegen maatregelen die werden voorgeschreven door een sociaal inspecteur. Het antwoord wordt gegeven door artikel 3 § 2 van de wet betreffende de arbeidsinspectie en is de Minister onder wie de sociale inspecteur ressorteert.

Tabel 22: Frequentietabel: Bij wie beroep tegen maatregelen sociale inspecteurs

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Geen antwoord	28	39,4	39,4	39,4
Arbeidsrechtbank	20	28,2	28,2	67,6
Bevoegde minister	8	11,3	11,3	78,9
Bij zijn chefs	1	1,4	1,4	80,3
Externe dienst voor preventie en bescher	1	1,4	1,4	81,7
FOD	10	14,1	14,1	95,8
Hof van cassatie	1	1,4	1,4	97,2
Hoge raad voor preventie en bescherming	1	1,4	1,4	98,6
Technische inspectie	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Uit bovenstaande tabel kan worden afgeleid dat amper 11.3% het juiste antwoord op deze vraag wist, daar kan eventueel wel nog de 14.1% worden bijgeteld van het antwoord 'FOD', dat toch al in buurt van het juiste antwoord ligt. Verder kan ook worden vastgesteld dat 29.4% van de ondervraagden geen antwoord op deze vraag gaven en dus geen idee van het antwoord hebben.

Hoewel deze vraag vrij in detail treedt over een bepaald aspect uit de wet betreffende de arbeidsinspectie kan het toch nog steeds een duiding geven over de mate waarin de ondervraagden op de hoogte zijn van deze wetgeving. Hierbij kan natuurlijk worden afgevraagd in welke mate het ook echt noodzakelijk is dit allemaal in detail te weten, zoals een opmerking verkregen bij een van de vragenlijsten stelde. Hieruit zou kunnen worden veralgemeend dat sommigen van mening zijn dat men deze zaken enkel dient te weten wanneer het echt nodig is, bijvoorbeeld wanneer er zich reeds een arbeidsongeval heeft voorgedaan. Of wanneer een sociaal inspecteur volgens het bedrijf onredelijke maatregelen oplegt.

In vraag 18 werd de ondervraagde preventieadviseurs gevraagd een beoordeling te geven over de mate waarin ze denken op de hoogte zijn van het sanctioneringsbeleid voor werkgevers die voorgeschreven veiligheidsmaatregelen met de voeten treden. Tabel 23 stelt dat men, met een gemiddelde van 5.8 op 10, hiervan matig op de hoogte is.

Tabel 23: Kennis sanctioneringsbeleid

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Santies	70	1	10	5,80	2,004
Valid N (listwise)	70				

Aan de hand van de frequentietabel bij deze vraag, tabel 24, kan tot dezelfde conclusie gekomen worden, zo gaf liefst 64.3% van de ondervraagden een score van 6 of minder bij deze vraag. Preventieadviseurs lijken zich dus niet al te veel bezig te houden met de mogelijke sancties die zouden volgen indien de arbeidsveiligheid met de voeten zou getreden worden. In principe is deze lage score niet negatief, er zou gesteld kunnen worden dat hoe lager deze score is, hoe minder men al met het sanctioneringsbeleid in contact is gekomen en bijgevolg hoe veiliger er gewerkt wordt ...

Tabel 24: Frequentietabel: Kennis sanctioneringsbeleid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	4	5,6	5,7	7,1
	3	5	7,0	7,1	14,3
	4	5	7,0	7,1	21,4
	5	16	22,5	22,9	44,3
	6	14	19,7	20,0	64,3
	7	9	12,7	12,9	77,1
	8	10	14,1	14,3	91,4
	9	5	7,0	7,1	98,6
	10	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	98,6	100,0	
Missing	System	1	1,4		
	Total	71	100,0		

Volgende stelling werd in vraag 10 aan de ondervraagde preventieadviseurs voorgeschoteld: “Sociale inspecteurs hebben het recht processen-verbaal op te stellen indien zij dit nodig achten.” Het antwoord hierop is ja, dit recht wordt hen verleend door artikel 9 van de wet betreffende de arbeidsinspectie. 91.5% van de ondervraagde preventieadviseurs gaf op deze vraag een correct antwoord, 8.5% gaf geen of een foutief antwoord, af te lezen in tabel 25. Op dit vlak weten preventieadviseurs dan weer wel over welke bevoegdheden de FOD WASO, en haar inspecteurs beschikken.

Tabel 25: Frequentietabel: Mogelijkheid tot opstellen processen-verbaal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen antwoord	4	5,6	5,6	5,6
	Ja	65	91,5	91,5	97,2
	Nee	2	2,8	2,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Vraag 11 ging verder dan vraag 10, hierbij werd volgende stelling ingenomen: “Sociale inspecteurs hebben het recht onmiddellijk geldboetes op te leggen indien zij dit nodig achten.” Ook op deze vraag werd een redelijke score behaald, het juiste antwoord, nee, werd door 74.6% van de ondervraagden gegeven, te zien in tabel 26. Uit deze en voorgaande vragen zou kunnen worden afgeleid dat de ondervraagden over sommige aspecten van de wet betreffende de arbeidsinspectie over een redelijke, degelijke kennis beschikken. Toch is er steeds een deel dat er weinig tot niets van afweet.

Tabel 26: Frequentietabel: Mogelijkheid tot opleggen geldboetes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen antwoord	3	4,2	4,2	4,2
	Ja	15	21,1	21,1	25,4
	Nee	53	74,6	74,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Hoofdstuk 2 somde reeds de te volgen procedures op bij het voordoen van een arbeidsongeval. Met vragen 12, 13, 14, 15 en 16 werd nagegaan in welke mate bedrijven in de praktijk op de hoogte zijn van deze procedures en maatregelen.

Vraag 13 onderzocht de mate waarin de ondervraagden zelf vinden op de hoogte te zijn van de te volgen procedures bij het voordoen van een arbeidsongeval. Tabel 27 en 28 geven de resultaten van deze vraag weer. De ondervraagde preventieadviseurs geven zich een gemiddelde score van 8.21 op 10 op deze vraag wat toch wel betekent dat ze van mening zijn vrij goed op de hoogte te zijn van de te volgen procedures bij een arbeidsongeval.

Tabel 27: Kennis van de te volgen procedures bij een AO

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Procedures	70	1	10	8,21	1,493
Valid N (listwise)	70				

Ook de frequentietabel bij deze vraag, tabel 26, bevestigt deze hoge score. Zo geeft slechts 18.6% van de ondervraagden zichzelf een score van 7 of minder.

Tabel 28: Frequentietabel: Kennis van de te volgen procedures bij een AO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
4	1	1,4	1,4	2,9
5	1	1,4	1,4	4,3
6	4	5,6	5,7	10,0
7	6	8,5	8,6	18,6
8	23	32,4	32,9	51,4
9	25	35,2	35,7	87,1
10	9	12,7	12,9	100,0
Total	70	98,6	100,0	
Missing System	1	1,4		
Total	71	100,0		

Of deze positieve score zich ook in de praktijk vertaalt in een positieve score, werd getest met enkele praktische vragen over de te volgen procedures bij een arbeidsongeval, meer bepaald aan de hand van vragen 12, 14, 15 en 16.

Op de vraag “is het na elk arbeidsongeval noodzakelijk een omstandig verslag op te maken” (vraag 16), werd door 61 van de 71, of 85.9% van de ondervraagden het juiste antwoord, nee, gegeven. 10 ondervraagden (14.1%) gaven een foutief antwoord. De resultaten verkregen op deze vraag sluiten dus zeer goed aan op de resultaten bij vorige zelfbeoordelingsvraag.

Tabel 29: Frequentietabel: Omstandig verslag

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	10	14,1	14,1	14,1
Nee	61	85,9	85,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Vervolgens werd aan de hand van vraag 12 gevraagd binnen welke termijn de werkgever het omstandige verslag dient te bezorgen aan de dienst toezicht op het welzijn op het werk. Ook op deze vraag werd het juiste antwoord, 10 dagen, gegeven door een grote meerderheid van de ondervraagden, namelijk door 76.1%. Dit percentage ligt wel bijna 10% lager dan het percentage juiste antwoorden bij de vorige vraag, maar is toch nog steeds een vrij goed percentage. Aan de hand van de twee voorgaande vragen zou kunnen gesteld worden dat ruim 3/4 van de ondervraagden op de hoogte is van welke de te volgen procedures zijn indien er zich een arbeidsongeval voordoet.

Tabel 30: Frequentietabel: Termijn voor indienen omstandig verslag

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,6	5,8	5,8
	2	3	4,2	4,3	10,1
	5	2	2,8	2,9	13,0
	7	1	1,4	1,4	14,5
	8	5	7,0	7,2	21,7
	10	54	76,1	78,3	100,0
	Total	69	97,2	100,0	
Missing	System	2	2,8		
Total		71	100,0		

Om verder op deze procedures in te gaan, werd in vraag 14 gevraagd: “Een arbeidsongevallensteekkaart dient opgesteld te worden voor elk arbeidsongeval met ten minste x dagen arbeidsongeschiktheid”. In hoofdstuk 2 werd reeds gesteld dat dit dient te gebeuren voor elk arbeidsongeval met ten minste 4 dagen arbeidsongeschiktheid. Het correcte antwoord op deze vraag, zie tabel 31, werd door maar 47.9% van de ondervraagde preventieadviseurs gegeven, iets minder dan de helft. Maar liefst 33.8% gaf 1 dag arbeidsongeschiktheid als antwoord. Vanaf 1 januari 2005 is de wetgeving omtrent de arbeidsongevallensteekkaart verandert. Blijkbaar is dus een groot deel van de ondervraagde preventieadviseurs meer dan 2 jaar na het ingaan van deze aangepaste wetgeving er nog steeds niet van op de hoogte. Daarom kan het nuttig zijn de manier waarop nieuwe wetgevingen worden bekend gemaakt, te herbekijken. Een aspect waarin in een van de volgende vragen (vraag 23) dieper zal worden op ingegaan.

Tabel 31: Frequentietabel: Wanneer AO-steekkaart opstellen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	33,8	34,8	34,8
	2	4	5,6	5,8	40,6
	3	5	7,0	7,2	47,8
	4	34	47,9	49,3	97,1
	5	1	1,4	1,4	98,6
	10	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	97,2	100,0	
Missing	System	2	2,8		
Total		71	100,0		

Vraag 15 bevatte nog een laatste stelling in verband met de te volgen procedures bij een arbeidsongeval. Deze stelling luidde als volgt: “De arbeidsongevallensteekkaart mag het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval vervangen, op voorwaarde dat de gegevens nodig om het formulier op te stellen, op de arbeidsongevallensteekkaart worden ingevuld.” In hoofdstuk 2 werd reeds gesteld dat het net andersom is: “Het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval mag de arbeidsongevallensteekkaart vervangen, op voorwaarde dat de gegevens nodig om de steekkaart op te stellen, op het aangifteformulier worden ingevuld.”

Tabel 32: Frequentietabel: Aangifteformulier vervangbaar door AO-steekkaart

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Geen antwoord	2	2,8	2,8	2,8
Ja	37	52,1	52,1	54,9
Nee	32	45,1	45,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Hoewel dit gegeven niet recent door enige wetgeving of dergelijke veranderd werd blijkt uit tabel 32 dat slechts 45.1% van de ondervraagden het juiste antwoord kenden. Vooraleer uit deze vraag verregaande conclusies zouden worden getrokken, dient opgemerkt te worden dat deze vraag vrij gedetailleerd was en dus niet zo voor de hand liggend om correct te antwoorden.

Om op de resterende deelvragen te kunnen beantwoorden, zoals hoe bedrijven de wetgeving ervaren en hoe ze de inspanningen en communicatie van de overheid ervaren, werd gebruik gemaakt van zelfbeoordelvragen. Dit omdat het met behulp van praktische kennisvragen niet mogelijk is om antwoorden op deze vragen te vinden.

In vraag 17 werd gevraagd in welke mate men van mening was dat er vanuit de overheid voldoende inspanningen worden geleverd om de arbeidsveiligheid te bevorderen. In hoofdstuk 1 werd de missie van de dienst toezicht op het welzijn op

het werk gegeven. Deze missie hield in dat de dienst het welzijn van de werknemers op het werk op permanente wijze dient trachten te verbeteren en ervoor dient te zorgen dat de uitvoering van beleidslijnen inzake welzijn worden nageleefd, dit door een raadgevende, preventieve en repressieve rol te vervullen.

Het controleren en inspecteren van bedrijven is dus niet de enige bezigheid van de dienst toezicht op het welzijn op het werk.

Op deze vraag werd met een minimum van 2 en een maximum van 10 een gemiddelde score van 6.55 op 10 gegeven, waarbij 0 staat voor slecht en 10 voor goed.

Tabel 33: Beoordeling inspanningen overheid

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inspanningen	71	2	10	6,55	1,556
Valid N (listwise)	71				

De frequenties uit tabel 34 geven weer dat de meest gegeven score een score van 7 is, deze score werd door 36.6% of 26 van de ondervraagden gegeven. Verder kan er geconcludeerd worden dat 83.1% van de ondervraagden een score tussen 5 en 8 gaf. Dit wil zeggen dat het grootste gedeelte van de respondenten de inspanningen eerder als goed beschouwt.

Tabel 34: Frequentietabel: Beoordeling inspanningen overheid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	1	1,4	1,4	2,8
4	6	8,5	8,5	11,3
5	10	14,1	14,1	25,4
6	9	12,7	12,7	38,0
7	26	36,6	36,6	74,6
8	14	19,7	19,7	94,4
9	2	2,8	2,8	97,2
10	2	2,8	2,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Om verder in te gaan op de samenwerking met de overheid werden vraag 23 en 24 gesteld. Vraag 23 peilt naar de mate waarin men van mening is dat de communicatie tussen de overheid en bedrijven goed verloopt. Vraag 24 vraagt naar de mate waarin men van mening is dat vanuit de overheid voldoende informatie omtrent arbeidsveiligheid en de arbeidswetgeving gegeven wordt of verkregen kan worden. Zoals uit tabellen 35 tot en met 38 zal blijken, sluiten de resultaten hiervan dicht aan bij de resultaten verkregen op vorige behandelde vraag, vraag 17.

Tabel 35: Beoordeling communicatie tussen bedrijven en overheid

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Communicatie	71	1	9	5,90	1,666
Valid N (listwise)	71				

Gemiddeld genomen kreeg de communicatie tussen bedrijven en de overheid een score van 5.9 op 10, waarbij 1 voor slecht stond en 10 voor goed. Een score van 5.9 is een eerder matige beoordeling. Meer dan de helft, 64.2% van de ondervraagden, gaf de communicatie tussen bedrijven en overheid wel een score van 6 of meer, af te lezen in tabel 36.

Tabel 36: Frequentietabel: Beoordeling communicatie tussen bedrijven en overheid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,4	1,4	1,4
3	6	8,5	8,5	9,9
4	8	11,3	11,3	21,1
5	9	12,7	12,7	33,8
6	20	28,2	28,2	62,0
7	16	22,5	22,5	84,5
8	8	11,3	11,3	95,8
9	3	4,2	4,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Op de vraag of er vanuit de overheid voldoende informatie omtrent arbeidsveiligheid en de arbeidswetgeving gegeven wordt of verkregen kan worden werd positief geantwoord, de gemiddelde score bij deze vraag bedroeg 6.44 op 10.

De informatie die over de arbeidsveiligheid of de arbeidswetgeving beschikbaar is, zowel mondelinge als schriftelijke bronnen, wordt dus door het grootste gedeelte ondervraagden als voldoende toegankelijk geacht.

Tabel 37: Beoordeling beschikbare informatie bij overheid

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Info	71	2	9	6,44	1,490
Valid N (listwise)	71				

Bij deze vraag gaf 81.7% van de ondervraagden een score van 6 of meer. Hieruit kan toch wel geconcludeerd worden dat er vanuit de overheid voldoende informatie beschikbaar wordt gesteld of verkregen kan worden.

Tabel 38: Frequentietabel: Beoordeling beschikbare informatie bij overheid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	2	2,8	2,8	4,2
4	6	8,5	8,5	12,7
5	4	5,6	5,6	18,3
6	22	31,0	31,0	49,3
7	19	26,8	26,8	76,1
8	13	18,3	18,3	94,4
9	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Tot slot werd er nog de vraag gesteld in welke mate de ondervraagden van mening waren dat de wetgeving betreffende de arbeidsveiligheid als duidelijk en overzichtelijk werd ervaren. Hierbij werd een gemiddelde score van 5.68 op 10 gegeven. Deze score houdt niet in dat de wetgeving als onduidelijk of onoverzichtelijk wordt beschouwd, maar houdt ook niet in dat de wetgeving als volkomen duidelijk en overzichtelijk aanzien wordt. Het resultaat bevindt zich ergens tussenin, namelijk een matige duidelijkheid en overzichtelijkheid van de wetgeving. De frequentietabel bij deze vraag, tabel 40, kan meer duidelijkheid scheppen.

Tabel 39: Beoordeling duidelijkheid en overzichtelijkheid wetgeving

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Duidelijkheid	71	1	9	5,68	1,688
Valid N (listwise)	71				

Uit deze frequentietabel is af te leiden dat 35.2% van de ondervraagden de wetgeving betreffende de arbeidsveiligheid eerder als onoverzichtelijk en onduidelijk beschouwt. Ze geven dan ook een score van 5 of minder aan deze vraag. Wanneer daar dan nog eens de ondervraagden worden bijgeteld die een score van 6 gaven, wordt al 66.2% van de ondervraagden bereikt. Er kan dus gesteld worden dat er op vlak van de wetgeving betreffende de arbeidsveiligheid toch nog heel wat werk aan de winkel blijft om deze wetgeving meer duidelijk en overzichtelijker te maken voor iedereen.

Tabel 40: Frequentietabel: Beoordeling duidelijkheid en overzichtelijkheid wetgeving

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,8	2,8	2,8
2	3	4,2	4,2	7,0
3	3	4,2	4,2	11,3
4	6	8,5	8,5	19,7
5	11	15,5	15,5	35,2
6	22	31,0	31,0	66,2
7	18	25,4	25,4	91,5
8	5	7,0	7,0	98,6
9	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

6.4.3 FARAO-plan

In het derde en laatste deel van de vragenlijst werd aan de hand van een aantal zelfbeoordelvragen de mening van de ondervraagde preventieadviseurs gevraagd over bepaalde aspecten van het FARAO-plan. In hoofdstuk 5 werd reeds gesteld dat de verwezenlijking van dit plan in de handen lag van werkgevers, werknemers en alle deskundigen die hen bijstaan, zowel van de overheid als van

de private diensten. In een eerste vraag, vraag 25, werd daarom nagegaan in welke mate de ondervraagde preventieadviseurs, ruim 3 jaar na de lancering van dit plan ervan op de hoogte zijn. Een score van 0 betekende hierbij slecht, 10 betekende goed.

Op deze vraag werd een gemiddelde score van 5.89 gegeven, waaruit blijkt dat de meesten al wel eens van het FARAO-plan gehoord hebben maar er verder niet te veel van afweten. Een van de opmerkingen bij deze vraag verkregen luidde als volgt: “Ik denk ook dat behalve binnen de inspectiediensten zelf, en binnen een aantal specifieke bedrijven, niemand echt wakker ligt van het FARAO-plan, laat staan dat behalve zijn naam, iemand over de exacte inhoud ervan op de hoogte is. Dit doet uiteraard geen afbreuk aan de inspanningen die de meeste bedrijven leveren op het vlak van het welzijn van hun werknemers. Maar dat is dan het verschil tussen de theorie en de praktijk.” Verder kwam ook de bemerking dat men niets van het FARAO-plan afwist regelmatig terug. Uit deze opmerkingen blijkt dus dat dit FARAO-plan in de praktijk nooit veel bekendheid heeft gekend of heeft gekregen. Het lijkt eerder binnen de politiek en binnen de overheidsdiensten zelf dat men wat van dit plan afweet. Hierbij kan zich afgevraagd worden wiens taak het was werkgevers en bedrijven te responsabiliseren in het kader van dit FARAO-plan en op welke wijze dit dan gebeurd is.

Tabel 41: Kennis FARAO-plan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO1	71	1	9	5,89	2,207
Valid N (listwise)	71				

De frequentietabel bij deze vraag, tabel 42, stelt nog dat 32.4% van de ondervraagden een score van 5 of minder heeft gegeven, wat waarschijnlijk betekent dat zij hoogstens eens van het FARAO-plan hebben gehoord maar verder ook niets. Slechts 21.2% gaf een score van 8 of 9 op deze vraag.

Tabel 42: Frequentietabel: Kennis FARAO-plan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	7,0	7,0	7,0
2	3	4,2	4,2	11,3
3	4	5,6	5,6	16,9
4	3	4,2	4,2	21,1
5	8	11,3	11,3	32,4
6	15	21,1	21,1	53,5
7	18	25,4	25,4	78,9
8	8	11,3	11,3	90,1
9	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

In een volgende vraag over het FARAO-plan werd dieper ingegaan op een voorgestelde maatregel uit dit plan. Omdat een wetgeving die theoretisch sluitend is maar in de praktijk moeilijk of niet hanteerbaar geen bijdrage tot de arbeidsveiligheid levert, werd in het FARAO-plan het doel gesteld de veiligheidsreglementering te vereenvoudigen. In vraag 26 werd dan ook gevraagd in welke mate de ondervraagden van mening zijn dat er sinds de lancering van het FARAO-plan sprake kan zijn van een mindere en eenvoudiger wetgeving.

Tabel 43: Minder en eenvoudiger wetgeving

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO2	67	1	9	4,46	1,902
Valid N (listwise)	67				

Gemiddeld werd door de ondervraagden een redelijk lage score van 4.46 op 10 gegevens wat erop duidt dat er in de praktijk nog niet veel verandert is aan de wetgeving omtrent arbeidsongevallen. De wetgeving wordt nog steeds als complex aanzien.

91% van de ondervraagden gaf op deze vraag een score van 6 of minder, te zien in tabel 44. Een verklaring voor deze lage scores ligt volgens de heer De Munck in het feit dat, 3 jaar na de lancering van dit plan, de wetgeving wel reeds is aangepast maar nog niet bekrachtigd door de Koning. Het komt dus door het feit dat bij het totstandkomen van een wetgeving steeds een heel administratief proces

moet worden doorlopen dat er op dit ogenblik nog maar weinig in de praktijk is veranderd.

Tabel 44: Frequentietabel: Minder en eenvoudigere wetgeving

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,9	10,4	10,4
	2	5	7,0	7,5	17,9
	3	8	11,3	11,9	29,9
	4	8	11,3	11,9	41,8
	5	18	25,4	26,9	68,7
	6	15	21,1	22,4	91,0
	7	3	4,2	4,5	95,5
	8	2	2,8	3,0	98,5
	9	1	1,4	1,5	100,0
	Total	67	94,4	100,0	
Missing	System	4	5,6		
Total		71	100,0		

Om dezelfde reden kan waarschijnlijk ook de lage score verklaard worden die werd verkregen bij vraag 27. In deze vraag werd namelijk gevraagd in welke mate men van mening is dat de wetgeving inzake arbeidsveiligheid voldoende rekening houdt met de diversiteit van bedrijven. Gemiddeld genomen gaven de ondervraagde preventieadviseurs een score van 5 op 10 voor deze vraag, waaruit duidelijk blijkt dat ook op dit vlak verbetering noodzakelijk is. Meer dan de helft van de ondervraagden is van mening dat er op dit moment nog te weinig rekening gehouden wordt in de wetgeving met de diversiteit die er tussen bedrijven bestaat.

Tabel 45: Wordt er voldoende rekening gehouden met de diversiteit van bedrijven

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO3	69	1	9	5,00	1,963
Valid N (listwise)	69				

Tabel 46: Frequentietabel: Wordt er voldoende rekening gehouden met de diversiteit van bedrijven

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,2	4,3	4,3
	2	5	7,0	7,2	11,6
	3	8	11,3	11,6	23,2
	4	10	14,1	14,5	37,7
	5	17	23,9	24,6	62,3
	6	8	11,3	11,6	73,9
	7	10	14,1	14,5	88,4
	8	7	9,9	10,1	98,6
	9	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	97,2	100,0	
Missing	System	2	2,8		
Total		71	100,0		

Vervolgens werd in vraag 28 gepeild naar de score die men zou toekennen aan het systeem van de elektronische aangifte van arbeidsongevallen. Zo werd in hoofdstuk 3 reeds gesteld dat het een doelstelling was van het FARAO-plan om vanaf 1 januari 2006 nog slechts één elektronische aangifte voor arbeidsongevallen in te voeren.

Tabel 47: Beoordeling systeem elektronische aangiften arbeidsongevallen

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO4	67	1	10	6,66	2,093
Valid N (listwise)	67				

Tabel 47 toont dat de ondervraagde preventieadviseurs hier een gemiddelde score van 6.66 op 10 aan gaven. Dit systeem van de elektronische aangifte voor arbeidsongevallen wordt dus door een groot deel van de ondervraagden als goed ervaren. Dit blijkt ook uit de opgesomde resultaten in de frequentietabel, tabel 48, waaruit blijkt dat maar liefst 68.8% van de ondervraagden een score van 7 of meer aan dit systeem toekende. 19.4% van de respondenten kende een score van 5 of lager toe aan dit systeem.

Tabel 48: Frequentietabel: Beoordeling systeem elektronische aangiften arbeidsongevallen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,2	4,5	4,5
	2	2	2,8	3,0	7,5
	3	2	2,8	3,0	10,4
	4	3	4,2	4,5	14,9
	5	3	4,2	4,5	19,4
	6	8	11,3	11,9	31,3
	7	20	28,2	29,9	61,2
	8	18	25,4	26,9	88,1
	9	6	8,5	9,0	97,0
	10	2	2,8	3,0	100,0
	Total	67	94,4	100,0	
Missing	System	4	5,6		
Total		71	100,0		

Vraag 29 uit de vragenlijst vroeg naar de mate waarin men van mening was dat er sinds de lancering van het FARAO-plan een intensievere en betere samenwerking tussen de FOD WASO en de preventiediensten binnen bedrijven is.

Tabel 49: Intensievere en betere samenwerking FOD WASO en bedrijven

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO5	67	1	10	4,72	2,166
Valid N (listwise)	67				

Met een gemiddelde score van 4.72 op deze vraag kan gesteld worden dat er sinds de lancering van het FARAO-plan niet echt sprake is van een intensievere en betere samenwerking tussen de FOD WASO en de preventiedienst tussen bedrijven. Op dit vlak is er dus sinds de lancering van het plan nog niets fundamenteel veranderd. Deze vraag zegt evenwel niets over de mening van de ondervraagde preventieadviseurs over de huidige samenwerking van de FOD WASO en de preventiediensten van bedrijven. Ter informatie worden in tabel 50 nog de gegeven scores opgesomd in een frequentietabel.

Tabel 50: Frequentietabel: Intensievere en betere samenwerking FOD WASO en bedrijven

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	11,3	11,9	11,9
2	4	5,6	6,0	17,9
3	9	12,7	13,4	31,3
4	3	4,2	4,5	35,8
5	19	26,8	28,4	64,2
6	10	14,1	14,9	79,1
7	8	11,3	11,9	91,0
8	5	7,0	7,5	98,5
10	1	1,4	1,5	100,0
Total	67	94,4	100,0	
Missing System	4	5,6		
Total	71	100,0		

Een andere doelstelling van het FARAO-plan was dat preventie-inspanningen door bedrijven meer gehonoreerd dienden te worden, preventie moet dus meer beloond worden. Vraag 31 vroeg naar de mate waarin men merkt dat dit ook degelijk gebeurt sinds de lancering van het FARAO-plan. Ook op deze vraag werd een relatief lage score gegeven door de preventieadviseurs, gemiddeld 5.14 op 10. Deze doelstelling lijkt dus nog verre van bereikt te zijn. Al is het op dit vlak ook weer wel dat de nodige maatregelen reeds zijn getroffen maar nog niet uitvoerbaar zijn verklaard.

Tabel 51: Wordt preventie beloond

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO6	66	1	9	5,14	1,709
Valid N (listwise)	66				

De frequentietabel bij deze vraag, tabel 52, bevestigt de relatief lage score. De overgrote meerderheid respondenten (83.3%) gaf een score van 6 of minder.

Tabel 52: Frequentietabel: Wordt preventie beloond

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,5	1,5
	2	4	5,6	6,1	7,6
	3	9	12,7	13,6	21,2
	4	5	7,0	7,6	28,8
	5	16	22,5	24,2	53,0
	6	20	28,2	30,3	83,3
	7	7	9,9	10,6	93,9
	8	2	2,8	3,0	97,0
	9	2	2,8	3,0	100,0
	Total		66	93,0	100,0
Missing	System	5	7,0		
Total		71	100,0		

Tot slot werd in vraag 30 gevraagd of men van mening was dat de invoering van het FARAO-plan tot nu toe een meerwaarde heeft geboden op vlak van arbeidsveiligheid. Wederom werd een lage score gegeven op deze vraag, 4,93 op 10. Er kan dus gesteld worden dat er van het FARAO-plan op dit ogenblik nog maar zeer weinig te merken is in de praktijk. Dit is dan ook een vrij groot probleem, bedrijven zijn zich blijkbaar niet echt bewust van de hele arbeidsongevallenproblematiek. Voor de meeste bedrijven lijkt dit alles een ver-van-mijn-bed gegeven. Toch is het responsabiliseren van bedrijven een essentiële voorwaarde om iets aan de arbeidsveiligheid te kunnen doen. Want wanneer men niet bewust is van een mogelijk probleem, zal men ook geen acties ondernemen om er iets aan te verhelpen.

Tabel 53: Meerwaarde FARAO-plan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FARAO7	67	1	8	4,93	1,691
Valid N (listwise)	67				

Hoofdstuk 7: Resultaten interviews

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op enkele aanvullende interviews die werden afgenomen bij een aantal bevoorrechte getuigen. In een volgend hoofdstuk, hoofdstuk 8, zullen dan de conclusies getrokken worden waarbij een antwoord zal geformuleerd worden op de verschillende deelvragen en de centrale onderzoeksvraag, dit aan de hand van de bevindingen bekomen bij de vragenlijsten en de interviews.

7.1 Werkwijze

Als aanvulling op de vragenlijsten werd met een aantal interviews bij bevoorrechte personen dieper ingegaan op bepaalde deelvragen. Hiervoor werden personen uitgekozen die op een aantal vlakken van de arbeidsongevallenproblematiek over een grote expertise beschikken:

- De heer Herwig l'Homme, arbeidsauditeur te Hasselt, dit is het equivalent voor de Procureur des Konings.
- De heer Johan Verheyen, preventieadviseur bij de Kempische Wolspinnerij.
- De heer Michel Van de Laer, Adviseur-generaal bij de dienst Humanisering van de Arbeid te Brussel.
- De heer Lieven Verhoeven, preventieadviseur bij de firma Encare Prevent.
- De heer Pieter De Munck, Adviseur-generaal van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk voor Limburg en Vlaams-Brabant.

Deze partijen zijn allen, evenwel op verschillende manieren, rechtstreeks betrokken bij bepaalde aspecten van de arbeidsongevallenproblematiek en bezitten een relevante persoonlijke ervaring.

Aan de hand van de meningen en opinies van deze geïnterviewden kan dan ook een duidelijker beeld gevormd worden van de gehele arbeidsongevallenproblematiek en de kennis waarover bedrijven hiervan beschikken. Bij het afnemen van de verschillende interviews werd gebruik gemaakt van de techniek van half-gestructureerde interviews met open vragen. De vragen werden per geïnterviewde opgesteld en aan het verloop van de gesprekken aangepast. Het doel van deze interviews was vooral om een vertegenwoordiging van diverse mogelijke standpunten en perspectieven aan te bieden als aanvulling op de vragenlijst die afgenomen is bij verschillende preventieadviseurs.

Bij het afnemen van de half-gestructureerde interviews met open vragen werd gebruik gemaakt van de techniek van “funneling”, waarbij gestart werd met brede, open vragen om vervolgens dieper in te gaan op bepaalde aspecten van de gegeven antwoorden. [Methoden van onderzoek en rapportering, 2004: 69]

In wat volgt zal per interview wat algemene informatie gegeven worden over de geïnterviewde zelf en de relevantie hiervan, zal worden aangegeven over welke aspecten de geïnterviewde bevraagd werd en zullen de belangrijkste bevindingen die uit de interviews verkregen werden, weergegeven worden.

7.2 Interview 1: Arbeidsauditeur Hasselt

In een eerste interview werd de arbeidsauditeur van Hasselt geïnterviewd, de heer Herwig l’Homme. De arbeidsauditeur is de persoon die het ambt van openbaar ministerie vervult bij de arbeidsrechtbank in zijn arrondissement, hij is dus iemand aan wie de opvolging van de veiligheidswetgeving is toevertrouwd. In deze hoedanigheid komt hij dan ook veelvuldig in contact met bedrijven die overtredingen hebben begaan ten opzichte van de welzijnswetgeving. Het is dan ook in deze optiek dat er tijdens het interview vragen aan hem werden gesteld.

Zo is bijvoorbeeld uit het interview gebleken dat het volgens de heer l'Homme bijna onmogelijk is voor bedrijven om over een volledige kennis van de welzijnswetgeving te beschikken. De welzijnswetgeving is gewoon te ingewikkeld en onoverzichtelijk om over alle aspecten ervan op de hoogte te kunnen zijn. Gevolg hiervan is volgens de heer l'Homme dat bij vrijwel ieder bedrijf bij een grondige inspectie op de naleving van de welzijnswetgeving wel een overtreding, of meerdere overtredingen, op de welzijnswetgeving zou kunnen worden vastgesteld.

De heer l'Homme haalde ook aan dat er in bedrijven vaak een zeer groot verschil heerst tussen de reglementering en economische wetmatigheden. Zo haalde hij het voorbeeld aan van dakwerkers: de reglementering legt hen op om over de nodige beveiliging te beschikken. Probleem is echter dat deze veiligheidsmaatregelen zeer veel geld kost voor de dakwerkers, waardoor men zou kunnen stellen dat de beveiliging meer kost dan het leggen of verleggen van de dakpannen zelf, het eigenlijke werk. Een ander voorbeeld dat hij in deze context aanhaalde was dat van machines in bedrijven. Deze machines voldoen in oorsprong aan de veiligheidswetgeving, maar om sneller te kunnen werken en bijgevolg kosten te kunnen besparen, worden er zeer dikwijls aanpassingen gedaan aan deze machines waardoor deze ook niet meer conform de veiligheidswetgeving zijn en bijgevolg de kans op arbeidsongevallen groter wordt.

Probleem is dus dat de wetgeving niet altijd bij de economische realiteit aansluit, waardoor bedrijven de wetgeving in bepaalde gevallen links laten liggen. Een oplossing hiervoor zou volgens de heer l'Homme zijn om nog strenger op te treden tegen zulke bedrijven zodat het uiteindelijk voor elk bedrijf eenzelfde kost is om de wetgeving op te volgen.

Verder werd aan de heer l'Homme gevraagd wat zijn mening over het FARAO-plan was. Volgens hem houdt dit plan geen wezenlijke vereenvoudiging in voor bedrijven zelf, maar eerder wel voor de inspectiediensten.

7.3 Interview 2: Preventieadviseur Kempische Wolspinnerij

In een volgend interview werd de heer Johan Verheyen geïnterviewd, hij is intern preventieadviseur met een opleiding niveau II bij de Kempische Wolspinnerij, een bedrijf gevestigd te Peer, Limburg. Deze persoon werd geïnterviewd om meer aanvulling bij de vragen uit vragenlijst te verkrijgen.

Hoewel hij de opleiding tot preventieadviseur niveau II nogal theoretisch vond, was hij toch wel overtuigd van het nut van deze opleiding. Hij vindt deze opleiding zeker noodzakelijk. Verder is hij ook van mening dat een permanente bijscholing op dit vlak van belang is. Het is noodzakelijk voor hem van de arbeidsongevallenproblematiek en eventuele veranderingen hieromtrent op de hoogte te blijven. De meeste bijscholingen die hij volgt zijn deze aangeboden vanuit de provincie en vanuit PreBes, de Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming. Dit is een vereniging voor iedereen die begaan is met preventie en welzijn en die de bescherming van de mens, omgeving en patrimonium centraal stelt. [PreBes, 2007]

De arbeidsongevallen die zich in zijn bedrijf voordoen zijn meestal van kleinere aard, met een gemiddelde van zo'n 23 per jaar. Opvallend is dat in dit bedrijf een arbeidsongevallensteekkaart wordt opgesteld voor elk arbeidsongeval, zelfs voor 'bijna-ongevallen', de arbeidsongevallenproblematiek wordt in dit bedrijf dan ook zeer nauwlettend opgevolgd.

Wanneer gevraagd werd of de heer Verheyen van mening was of er vanuit de overheid voldoende inspanningen worden geleverd om de arbeidsveiligheid te bevorderen, gaf hij een positief antwoord. Hij haalde ook aan dat er ook vanuit de vakbonden en vanuit de verzekeringsmaatschappijen regelmatig controles kwamen, waardoor gesteld kan worden dat de arbeidsveiligheid toch wel zeer regelmatig gecontroleerd wordt in het bedrijf.

Van contacten tussen overheid en bedrijf is er volgens de heer Verheyen enkel sprake bij het voordoen van een arbeidsongeval, deze contacten verlopen dan volgens hem telkens vlot. In andere omstandigheden heeft het bedrijf vrijwel nooit contacten met de dienst Toezicht en Welzijn op het Werk. Wanneer hij informatie wil verkrijgen omtrent arbeidsveiligheid en de arbeidswetgeving kan hij deze steeds vinden op het internet of bij de vakvereniging PreBes.

Over het FARAO-plan is de heer Verheyen niet echt op de hoogte, hij heeft al wel eens van de naam en betekenis ervan gehoord maar verder niets. Over het systeem van de elektronische aangifte van arbeidsongevallen is hij wel op de hoogte en is hij redelijk positief, het vergemakkelijkt het werk.

Tenslotte kwam de heer Verheyen tot het besluit dat wetgeving inzake arbeidsveiligheid misschien wel wat ingewikkeld is en weinig rekening houdt met de diversiteit van bedrijven, maar dat dit gewoon niet anders mogelijk is. Het lijkt voor hem een bijna onmogelijke opgave dit allemaal anders aan te pakken. Volgens hem beseffen de meeste bedrijven dat deze wetgeving gewoonweg noodzakelijk is voor de arbeidsveiligheid van de werknemers en zien zij dus ook wel het nut van inspecties en dergelijke in.

7.4 Interview 3: Adviseur-generaal bij dienst Humanisering van de Arbeid

Voor het derde interview werd een adviseur-generaal van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid te Brussel, namelijk de heer Michel Van de Laer geïnterviewd. De heer Van de Laer werkt binnen de Afdeling van de normen over het welzijn op het werk. Deze afdeling bereidt de normen inzake het welzijn op het werk voor en interpreteert en evalueert deze normen. Ze houdt zich ook bezig met de voorbereiding van die normen op Europees en internationaal niveau en de

omzetting van de Europese en internationale normen in Belgisch recht. [FOD WASOf: 2007]

Volgende zaken behoren tot het takenpakket van de Afdeling van de normen over het welzijn op het werk [FOD WASOf: 2007]:

- uitwerking, opvolging en logistieke ondersteuning bij het opstellen en uitvoeren van de regelgevende teksten met betrekking tot het welzijn op het werk (veiligheid en gezondheid, ergonomie, geweld op het werk, psychosociale risico's, verfraaiing van de werkplaatsen,...);
- administratieve finalisatie van de reglementaire bepalingen inzake welzijn op het werk en erkenningen;
- redactie en interpretatie van technische voorschriften inzake welzijn op het werk;
- studie van de juridische problemen met betrekking tot welzijn op het werk;
- samenwerking op het vlak van de redactie en de aanpassing van de Europese en internationale regelgeving inzake het welzijn op het werk ;
- onderzoek van afwijkingen op de reglementering.

De heer Van de Laer beschikt bijgevolg over een grote kennis betreffende de wetgeving inzake arbeidsveiligheid. Verder is hij vooral veel bezig met de wetgeving rond de vorming en opleidingen van preventieadviseurs. In een eerste vraag werd hem dan ook gevraagd een historisch overzicht te geven van de vorming preventieadviseurs. Dit overzicht kan U terugvinden in hoofdstuk 4.1.

Verder werd hem ook gevraagd of er in de toekomst veranderingen op komst zijn betreffende deze opleidingen tot preventieadviseur. En inderdaad, er is een nieuw koninklijk besluit op komst ter vervanging van het bestaand koninklijk besluit van 10 augustus 1978, tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthooften voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en aan hun adjuncten. Belangrijk aspect bij dit nieuwe koninklijke besluit is dat het voortaan voor iedere preventieadviseur verplicht zal zijn jaarlijks een bepaald

aantal bijscholingen te volgen. Meer informatie over dit nieuwe koninklijk besluit kon nog niet vrijgegeven worden.

Over de wetgeving zelf was de heer Van de Laer het eens met de mening van de meeste bedrijven, namelijk dat deze inderdaad moeilijk en complex is en blijft. Hierbij stelt hij evenwel dat het niet altijd even simpel is om de normen opgelegd op Europees niveau om te zetten in Belgisch recht, dit komt door het feit dat België reeds geruime tijd over een zeer uitgebreide wetgeving betreffende arbeidsveiligheid beschikte, reeds voor de Europese Unie normen oplegde. In meer zuidere landen, zoals bijvoorbeeld Spanje en Portugal was dit niet geval waardoor zij eigenlijk gewoon letterlijk de Europese normen kunnen overnemen.

Wanneer de heer Van de Laer's mening gevraagd werd over het FARAO-plan wees hij er op dat hij hier niet al te veel bij betrokken was en er dus ook weinig over kon vertellen. Over de zichtbaarheid van dit plan in de praktijk formuleerde hij wel een mening. Hij stelde dat het voor de betrokken overheidsdiensten steeds redelijk moeilijk is om te bewijzen dat ze goed bezig zijn of niet. Dit is meteen ook een van de grote problemen, een goede evaluatie over de werking van de betrokken overheidsdiensten bestaat niet.

7.5 Interview 4: Externe preventieadviseur

Voor het vierde interview werd langsgesegaan bij de heer Lieven Verhoeven, hij is een van de 24 externe preventieadviseurs bij de firma Encare Prevent te Hasselt. Deze firma biedt een externe dienst aan voor bedrijven die zelf niet over een volledige interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikken.

Volgens de heer Verhoeven doen naar schatting 95% van alle bedrijven in België op een of andere manier beroep op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De firma Encare Prevent heeft over gans België een cliënteel van naar schatting 8000 à 9000 bedrijven. De meeste van deze bedrijven doen een beroep op Encare Prevent voor medisch toezicht omdat ze zelf niet beschikken over een medisch departement. Verder doen ze ook nog een beroep op Encare Prevent als aanvulling bij hun afdeling risicobeheersing, waarbij in hoofdzaak assistentie wordt gegeven aan de interne preventieadviseurs van de bedrijven. Zo assisteert Encare Prevent jaarlijks bij ongeveer 250 ernstige arbeidsongevallen.

Verder biedt Encare Prevent ook infosessies aan zijn cliënteel aan, gaande van toelichtingen bij nieuwe wetgevingen tot het informeren van bedrijven over de verschillende administratieve verplichtingen in verband met arbeidsveiligheid. Vaak werkt Encare Prevent ook samen met de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk te Limburg. De heer Verhoeven ervaart deze samenwerking als zeer positief. Hij ziet bedrijven die externe diensten aan andere bedrijven eigenlijk als een verlengstuk van de overheid. Bedrijven die externe diensten aanbieden zouden volgens hem een zeer grote rol kunnen spelen in het verspreiden van informatie omtrent arbeidsveiligheid, al behoort dit op dit moment niet uitdrukkelijk tot hun bevoegdheden.

Over het FARAO-plan wordt volgens de heer Verhoeven nog maar weinig gesproken, zowel binnen de overheid als binnen bedrijven. Volgens hem zijn de KMO's in België ook niet echt bezig met de wetgeving rond arbeidsveiligheid en de hele arbeidsongevallenproblematiek. Hij merkt dat bedrijven hier enkel mee in aanraking komen wanneer er zich daadwerkelijk een arbeidsongeval heeft voorgedaan. Het is dus volgens hem zeer belangrijk bedrijven hiervan ook op de hoogte te brengen zonder dat er zich daarvoor eerst een arbeidsongeval heeft moeten voordoen. Hij is er ook van overtuigd dat dit bij de klanten van Encare Prevent zeer gemakkelijk haalbaar is, bijvoorbeeld aan de hand van wekelijkse of maandelijks nieuwsbrieven.

7.5 Interview 5: Pieter de Munck

In het interview met de heer De Munck werd dieper ingegaan op de resultaten die verkregen werden met de vragenlijst uit het vorige hoofdstuk. Alle resultaten werden systematisch overlopen. Indien de heer De Munck dit nodig achtte gaf hij zijn mening over bepaalde resultaten. In wat volgt zullen deze opmerkingen besproken worden.

Over het gemiddelde aantal preventieadviseurs van 1.72 dat een bedrijf telt (vraag 3) was de de heer De Munck niet verbaasd. Hij stelde dat het inderdaad klopt dat vele bedrijven vaak een beroep doen op een externe dienst. Ook het feit dat preventieadviseurs die hun taak van preventieadviseur vaak combineren met de taak van milieucoördinator en/ of kwaliteitsverantwoordelijke wekte geen verbazing. Het is namelijk zo dat deze aspecten allemaal uit dezelfde veiligheidswetgeving gegroeid zijn. Milieu is in feite externe veiligheid, formuleerde de heer De Munck het.

In de vragenlijst werd met vraag 6 bevonden dat zowel preventieadviseurs die een opleiding niveau I genoten hebben, als preventieadviseurs die een opleiding niveau II genoten eenzelfde score gaven op de mate waarin ze die opleiding als toereikend beschouwden. De heer De Munck merkte hierbij op dat er echter wel een heel verschil bestaat tussen beide opleidingen. Zo is de duurtijd van de opleidingen verschillend, wat reeds besproken werd in hoofdstuk 4.3. Verder zit er ook tussen de personen die de verschillende opleidingen volgen een verschil. Om toegelaten te worden bij een opleiding niveau I dient men houder te zijn van een einddiploma van een universiteit of van een einddiploma van hoger onderwijs op universitair niveau. Voor een opleiding niveau II dient men houder te zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs of hogere secundaire leergangen. Een nuttige bedrijfservaring van meer dan drie jaar op het vlak van veiligheid en gezondheid van de werknemers is evenwel ook een voldoende toelatingsvoorwaarde. De heer De Munck besloot dan ook door te stellen de scores

gegeven op deze vraag een vrij subjectieve beoordeling inhielden en afhankelijk zijn van zowel de voorkennis over arbeidsveiligheid als het moment waarop de opleiding gevolgd werd.

In vraag 7 van de vragenlijst werd de respondenten gevraagd een schatting te geven van het jaarlijks aantal dodelijke arbeidsongevallen. Het verbaasde de heer De Munck enigszins dat toch 40% van de respondenten het juiste antwoord op deze vraag niet bleek te kennen.

Uit de vragenlijst bleek verder dat het voor de ondervraagde bedrijven gemiddeld 1 jaar en 7 maanden geleden was dat ze de inspectie van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk over de vloer kregen. Hoewel reeds eerder werd aangehaald dat een Limburgs bedrijf gemiddeld 1 keer om de 7.5 jaar werd geïnspecteerd, wees de heer De Munck erop dat het bekomen resultaat van 1 jaar en 7 maanden een realistische weergave is voor het soort ondervraagde bedrijven, namelijk bedrijven die deel uitmaken van de 500 grootste bedrijven uit Limburg.

Op de vragen met betrekking tot de kennis van de wetgeving omtrent arbeidsveiligheid concludeerde de heer De Munck dat ongeveer 3/4 van de ondervraagden wel over voldoende kennis van deze wetgeving beschikt.

Vraag 23, die naar een beoordeling over de communicatie tussen bedrijven en overheid vroeg, kreeg van 64.2% van de respondenten een score van 6 of meer. Dit sluit aan met de score die de heer De Munck aan de communicatie met deze bedrijven, de 500 grootste bedrijven van Limburg, zou geven. Het probleem schuilt zich echter bij kleinere bedrijven, deze zijn volgens de heer De Munck veel moeilijker te bereiken. De communicatie met deze bedrijven zou hij dan ook maar een score van 3 à 4 op 10 geven. De communicatie met deze kleinere bedrijven zou veel beter en veel gericht moeten gebeuren maar op dit ogenblik heeft men binnen de overheid geen idee hoe dit te doen zonder dat dit zeer veel geld zou kosten.

De score van 5.68 gegeven op de beoordeling van de duidelijkheid en overzichtelijkheid van de wetgeving zou volgens de heer De Munck ook lager liggen bij kleinere bedrijven. Dit komt omdat grotere bedrijven, zoals diegene ondervraagd met de vragenlijst, over meer experts inzake de wetgeving beschikken dan kleinere bedrijven.

De resultaten bekomen bij het derde deel van de vragenlijst, over het FARAO-plan, lijken volgens de heer De Munck aan te sluiten bij de realiteit. Binnen de overheid zelf wordt er naar de term FARAO enkel nog verwezen tijdens toelichtingen gegeven over de wetgeving en dergelijke. Dat bedrijven weinig weten over het FARAO-plan is volgens de heer De Munck een bewijs van een mindere communicatie tussen overheid en bedrijven. Hij sprak over een duale communicatie waarbij het aan de ene kant gaat om communicatie van politiciers die zich willen manifesteren terwijl het in feite over de inhoud van de zaken zou moeten gaan. Ook de media spelen hierin een niet onbelangrijke rol, zij zullen eerder over de nieuwste plannen van een Minister rapporteren dan bijvoorbeeld een vernieuwde wetgeving inzake arbeidsveiligheid. Het gaat in de media dus vaak over politieke boodschappen waarbij voorbij wordt gegaan aan de essentie.

Verder is het volgens de heer De Munck foutief te stellen dat de inspecteurs van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk als enige de taak hebben bedrijven te responsabiliseren. Zij zullen dit in vele gevallen echter wel doen, bijvoorbeeld op studiedagen, maar daarbij worden meestal enkel de grotere bedrijven bereikt. Bovendien dient er rekening te worden gehouden met het feit dat het hier uitsluitend gaat om inspecteurs, die geen opleiding communicatie hebben gekregen.

De heer De Munck stelt overigens dat er bij de dienst Humanisering van de Arbeid, die eveneens verantwoordelijk is voor de communicatie met bedrijven, voldoende informatie omtrent arbeidsveiligheid ter beschikking is. Binnen de dienst Humanisering van de Arbeid is het meerbepaald de Afdeling van de

promotie van het welzijn op het werk die zorgt voor de promotie en de informatie met betrekking tot het welzijn op het werk op internationaal en Belgisch niveau. Ze ontwikkelt actieprogramma's over de verspreiding en het gebruik van de "goede praktijken", en netwerken die informatie uitwisselen over het welzijn op het werk. [FOD WASOf, 2007]

Deze informatie geraakt echter niet steeds op de juiste plaats, namelijk alle Belgische bedrijven. Het is zo dat de communicatie met kleinere bedrijven nog steeds niet optimaal verloopt. Het is dus voor de overheid zeer de vraag hoe men deze kleinere bedrijven dan wel optimaal kan bereiken.

Hoofdstuk 8: Conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek

In dit laatste hoofdstuk zullen een aantal conclusies, op basis van het praktijkonderzoek, worden weergegeven. Hiervoor zal getracht worden een antwoord te bieden op de verschillende deelvragen en de centrale onderzoeksvraag. Voorts zullen ook voorstellen tot verder onderzoek gedaan worden.

8.1 Conclusies op basis van het praktijkonderzoek

Om een algemeen beeld te kunnen vormen van de ondervraagde bedrijven werd met een aantal inleidende vragen gekeken naar de structuur van de preventiedienst bij de ondervraagde bedrijven. Hieruit is gebleken dat het merendeel van bedrijven beschikt over een interne preventiedienst zonder medisch departement. Dit betekent dus dat zij voor een arbeidsgeneeskundige dienst beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Gemiddeld telt de interne preventiedienst van de ondervraagde bedrijven 1.72 preventieadviseurs, een functie die meestal gecombineerd wordt met een andere functie, veelvoorkomend die van milieucoördinator en/of kwaliteitsmanager. Dit zijn functies die in feite uit dezelfde veiligheidswetgeving gegroeid zijn. 84.1% van de ondervraagde bedrijven heeft maximum 2 preventieadviseurs in hun interne dienst. Bedrijven spenderen gemiddeld 0.56% van hun beschikbare tijd aan preventie.

Van de ondervraagden volgden 56.3% een opleiding tot preventieadviseur van niveau I en 33.8% een opleiding niveau II. Beide opleidingen werden door de respondenten als voldoende toereikend beschouwd voor de taken die ze als preventieadviseur dienen uit te voeren. Het is enkel de basisopleiding, die door 9.9% van de ondervraagden werd gevolgd, die ondermaats scoort. Verder dient in

deze optiek nog vermeld te worden dat er een nieuw koninklijk besluit op komst is dat de vormingen tot preventieadviseurs grondig zal veranderen.

Vervolgens werd nagegaan of bedrijven op de hoogte zijn van de arbeidsongevallenproblematiek. Hieruit is gebleken dat slechts 60% van de respondenten kon zeggen hoeveel dodelijke arbeidsongevallen België jaarlijks ongeveer telt. Zo een 40% van de ondervraagde bedrijven lijkt dus niet op de hoogte te zijn van de impact van arbeidsongevallen in België. Ze zijn er zich dan ook niet van bewust dat in België gemiddeld genomen iedere werkdag een werknemer niet van zijn werk naar huis keert.

Toch zijn de bedrijven er zich wel van bewust dat ze controles kunnen krijgen van de dienst voor Toezicht op het Welzijn op het Werk. Ze schatten de kans op zulke controle op gemiddeld een controle om de twee en half jaar. In werkelijkheid is gebleken dat ze gemiddeld een controle om het jaar en zeven maanden krijgen. Deze controles kunnen meespelen in het bewustmakingsproces rond arbeidsongevallen. De veronderstelling zou kunnen gemaakt worden dat hoe meer kans op controle men verwacht, hoe meer aandacht men besteedt aan een veilige werkomgeving voor de werknemers. Verder krijgen bedrijven ook nog controles van andere instanties zoals de sociale inspectie, de gezondheidsinspectie, de vakbonden, verzekeringen, ... wat er toch op duidt dat bedrijven voldoende gecontroleerd worden.

Op de deelvraag of bedrijven op de hoogte zijn van de bevoegdheden van de FOD WASO kan geconcludeerd worden dat ongeveer twee derde van de ondervraagde bedrijven hiervan in redelijke mate op de hoogte zijn. Toch zijn er steeds bedrijven die hiervan enkel op de hoogte komen wanneer ze er ook werkelijk mee in contact komen, dus wanneer er zich reeds een arbeidsongeval heeft voorgedaan. Of wanneer een sociaal inspecteur volgens het bedrijf onredelijke maatregelen oplegt.

Van de te volgen procedures bij het voordoen van een arbeidsongeval lijken bedrijven goed op de hoogte te zijn. Ruim 75% van de respondenten kon de vragen hierover correct beantwoorden.

Wat betreft de communicatie tussen de overheid en bedrijven gaf meer dan de helft van de bedrijven een 6, of meer, op 10. Het probleem schuilt zich echter bij kleinere bedrijven die veel moeilijker te bereiken blijken te zijn. De communicatie tussen de overheid en deze kleinere bedrijven zou dan ook veel lager scoren. De communicatie zou veel beter en veel gericht moeten gebeuren maar op dit ogenblik heeft men binnen de overheid geen idee hoe men deze doelstellingen binnen een aanvaardbare kostprijs kan bereiken.

De wetgeving omtrent arbeidsveiligheid wordt door de meeste bedrijven niet echt als duidelijk en overzichtelijk beschouwd. Voor kleinere bedrijven zou deze beoordeling nog lager liggen aangezien zij relatief gezien over minder experts inzake deze wetgeving beschikken.

Uit de vragen betreffende het FARAO-plan is gebleken dat dit plan in de praktijk nooit veel bekendheid heeft gekend of heeft gekregen. Binnen bedrijven en binnen de overheid zelf wordt er ook nog maar weinig over gesproken. Er zijn wel reeds aanpassingen van de wetgeving gebeurt in het kader van dit FARAO-plan maar deze zijn nog niet bekrachtigd door de Koning. Het is dus zo dat er in de praktijk maar weinig zichtbaar is van het FARAO-plan.

Dat bedrijven zelf weinig over het FARAO-plan blijken te weten is tevens een bewijs van minder goede communicatie tussen overheid en bedrijven. Hierbij is ook gesproken van een duale communicatie, het gaat meestal om een manifesteringsdrang vanuit de politiek waarbij in feite voorbij wordt gegaan aan de eigenlijke essentie van de zaak, de arbeidsveiligheid, waarover minder gericht wordt gecommuniceerd.

Bovendien is het zo dat de juiste en goede informatie wel bestaat maar niet altijd op de juiste plaatsen geraakt. Zoals reeds eerder gesteld verloopt de communicatie met kleinere bedrijven nog steeds niet optimaal. Het is dus voor de overheid zeer de vraag hoe men deze kleinere bedrijven dan wel optimaal kan bereiken.

In het algemeen kan gesteld worden dat van de ondervraagde bedrijven, dit zijn de 500 grootste bedrijven van Limburg, ongeveer twee derde in redelijk goede mate op de hoogte zijn van het gevoerde beleid rond arbeidsongevallen. Toch is het hierbij steeds van belang dat de bedrijven blijvend bewust worden gemaakt van de arbeidsongevallenproblematiek. Aan arbeidsveiligheid dient voortdurend te worden gewerkt. Het responsabiliseren van bedrijven is dan ook van groot belang, waardoor bedrijven actief bij de arbeidsongevallenproblematiek betrokken geraken. Voorts is het ook van belang de wetgeving rond arbeidsveiligheid eenvoudiger en overzichtelijker te maken en ze meer te laten aansluiten bij de economische realiteit.

Er is ook vastgesteld dat er zich een groot probleem situeert zich bij kleinere bedrijven, deze blijken zeer moeilijk te bereiken. Er moet dus een oplossing gezocht worden waardoor deze bedrijven voldoende bereikbaar zijn voor de overheid, zodat gerichte informatie aan hen kan worden meegegeven. De manier waarop de communicatie tussen overheid en bedrijven verloopt dient dus zeker herbekeken te worden.

8.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Bij het uitvoeren naar het onderzoek van de kosten van arbeidsongevallen is gebleken dat hier nog maar zeer weinig over te vinden is. Concrete cijfers in verband met de kosten van arbeidsongevallen bestaan er bijna niet. Toch kan het zeer interessant zijn de impact van arbeidsongevallen uit te drukken in EUR.

Hetzelfde kan gezegd worden over de meer algemene gegevens met betrekking tot arbeidsongevallen. Hoewel het Fonds voor Arbeidsongevallen gegevens hieromtrent verzameld zijn er verder weinig bronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Verder kan het ook interessant zijn de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongevallen te onderzoeken. Zo stond in Het Laatste Nieuws van 31 mei 2007 te lezen dat 75% van alle arbeidsongevallen stress-gerelateerd zijn. Een onderzoek naar de oorzaak van arbeidsongevallen kan dan ook een ander perspectief bieden op de gehele arbeidsongevallenproblematiek.

Zoals in de conclusies reeds is aangehaald situeert er zich een probleem met betrekking tot de communicatie tussen kleinere bedrijven en de overheid. Hierbij zou kunnen worden nagegaan welke mogelijke methodes er voorhanden zijn om deze communicatie op een meer (kosten) efficiënte manier aan te pakken.

In deze optiek zou eveneens onderzocht kunnen worden hoe de huidige communicatie tussen bedrijven en overheid momenteel verloopt en waar zich hierin nu juist de knelpunten bevinden.

Lijst der geraadpleegde werken

Boeken, artikels en brochures

Broeckmans J. et al (red.) (2003) 'Syllabus van geïntegreerd project voor psychologie en methoden van onderzoek en rapportering 1', academiejaar 2003-2004, 1^{ste} Kan TEW, Diepenbeek LUC.

Broeckmans J. et al (red.) (2004) 'Syllabus methoden van onderzoek en rapportering 2', academiejaar 2004-2005, 2^{ste} Kan TEW, Diepenbeek LUC.

FAO (2006) 'Fonds voor Arbeidsongevallen: dienstjaar 2005, algemeen verslag', uitgave 2006.

FOD WASO (2004) 'Het Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen', 26 februari.

FOD WASO (2005) 'Veiligheid (ongevallen, vallen, ...), het beheer van beroepsgebonden risico's', uitgave december 2005.

FOD WASO (2006) 'Het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, toelichting bij de wet van 4 augustus 1996', uitgave februari 2006.

FOD WASO (2007) 'Sobane strategie en opsporingsgids deparis, het beheer van beroepsgebonden risico's', uitgave januari 2007.

Het Laatste Nieuws (2007) 'Ons brein kan geen vijf zaken tegelijk aan', Het Laatste Nieuws, Limburg, 31 mei, p.3.

Prevent (2006) 'Statistieken arbeidsongevallen en beroepsziekten '03'04', uitgave 2006.

Raedts M. (2003) 'Methoden van onderzoek en rapportering 1, van vraag tot tekst, een praktische leidraad voor het schrijven van een wetenschappelijke samenvatting', academiejaar 2003-2004, 1^{ste} Kan TEW, Diepenbeek, LUC.

VKW-Limburg (2006) 'Top 500 Limburg, de 500 grootste ondernemingen in Limburg', uitgave 2006.

Wijnen W. et al (red.) (2007) 'Verkeersongevallen stijgen in prijs', Verkeerskunde, januari 2007, p.40-42.

Internetadressen

ADMB (2007) 'Het arbeidsongeval: the never ending story – of toch misschien?' (online) (geraadpleegd op 2 april 2007) beschikbaar op
<URL:http://www.admb.be/evap/evap.nieuws_pagina.show?p_code=2005_06_het_arbeidsongeval&p_taal=N&p_site=&p_print=J>

BeSWIC (2007) 'Belgian Safe Work Information Center, FARAO-plan: enkele cijfers preventie-inspanningen en arbeidsongevallen' (online) (geraadpleegd op 7 februari 2007) beschikbaar op
<URL: [http:// be.osha.europa.eu/systems/farao/index_html](http://be.osha.europa.eu/systems/farao/index_html)>

FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (2007) 'Economische vooruitzichten – België' (online) (geraadpleegd op 30 april 2007) beschikbaar op
<URL:http://www.mineco.fgov.be/barometers/facts_figures/table_of_contents/tables/t_nl_030.htm>

FOD WASOa (2007) 'Toezicht op de sociale wetten' (online) (geraadpleegd op 12 maart 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=490>>

FOD WASOb (2007) 'Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk' (online) (geraadpleegd op 15 maart 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=338>>

FOD WASOc (2007) 'Arbeidsongeval' (online) (geraadpleegd op 2 april 2007) beschikbaar op

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

FOD WASOd (2007) 'De preventieadviseur' (online) (geraadpleegd op 6 april 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=570>>

FOD WASOe (2007) 'Vorming van de preventieadviseur' (online) (geraadpleegd op 6 april 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=571>>

FOD WASOf (2007) 'Algemene Directie Humanisering van de Arbeid' (online) (geraadpleegd op 7 mei 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=332>>

Het Belang van Limburg (2007) 'Arbeider uit Heusden-Zolder sterft na klap van betonmolen' (online archief) (geraadpleegd op 22 april 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.hbvl.be>>

Het Belang van Limburg (2007) 'Dodelijk arbeidsongeval bij Genks Decoma-Belplas' (online archief) (geraadpleegd op 22 april 2007) beschikbaar op

<URL: <http://www.hbvl.be>>

Het Belang van Limburg (2007) 'Jonge arbeider komt om onder eigen heftruck' (online archief) (geraadpleegd op 22 april 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.hbvl.be>>

Het Belang van Limburg (2007) 'Onderhoudstechnieker Ford Genk komt om bij arbeidsongeval' (online archief) (geraadpleegd op 22 april 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.hbvl.be>>

Het Belang van Limburg (2007) 'Zonhovenaar komt om bij arbeidsongeval met slijpschijf' (online archief) (geraadpleegd op 22 april 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.hbvl.be>>

Het Volk (2006) 'Minder maar wel zwaardere arbeidsongevallen in 2005' (online) (geraadpleegd op 7 februari 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.hetvolk.be/Archief/Artikel/index20061114GTN14E13Q.aspx>>

Juriwel (2007) 'Bedrijfsgezondheidszorg' (online) (geraadpleegd op 12 maart 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/gezopreventie/p-bedrijf.htm>>

PreBes (2007) 'Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming' (online) (geraadpleegd op 7 mei 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.prebes.be>>

Pro-safe (2007) 'Definitie arbeidsongeval' (online) (geraadpleegd op 2 april 2007) beschikbaar op
<URL: <http://www.pro-safe.be/p/6BBF717D16519CE1C1256CC300565659>>

Social Security (2007) 'De aangifte van Sociaal Risico' (online) (geraadpleegd op 2 april 2007) beschikbaar op

<URL:https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/search_result.htm?contentURL=/site_nl/Applics/drs/fat/home.htm&topnavURL=/site_nl/Infos/employer/employer_onss/topnav.jsp&leftnavURL=/site_nl/Applics/drs/fat/leftnav.htm>

Mondelinge bronnen

DE MUNCK, 2006, 2007: naar aanleiding van verscheidene gesprekken gedurende het academiejaar 2006-2007.

L'HOMME, 2006: naar aanleiding van een gesprek op 15/12/2006.

LEMEIRE, 2006, 2007: naar aanleiding van verscheidene gesprekken gedurende het academiejaar 2006-2007.

VAN DE LAER, 2007: naar aanleiding van een gesprek op 04/05/2007.

VERHEYEN, 2007: naar aanleiding van een gesprek op 03/05/2007.

VERHOEVEN, 2007: naar aanleiding van een gesprek op 03/05/2007.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Artikels arbeidsongevallen periode oktober 2006 - april 2007

Bijlage 2: Voorbeeld vragenlijst

Bijlage 3: Standaard vraag tot medewerking

Bijlage 1: Artikels arbeidsongevallen periode oktober 2006 - april 2007

Datum : 06/10/2006

Titel : Onderhoudstechniker Ford Genk komt om bij arbeidsongeval

Een arbeidsongeval bij Ford Genk heeft in de nacht van woensdag op donderdag een 41-jarige man het leven gekost. Het nieuws raakte nu pas bekend.

Het ongeval gebeurde in de velgenhal bij Ford. De man maakte deel uit van een onderhoudsteam dat 's nachts aan de slag is. Tijdens de onderhoudswerken schoot een breekijzer los en kwam onder zijn kin terecht. Vervolgens kwam de man zwaar ten val.

Hij werd in kritieke toestand overgebracht naar het Genkse Sint-Jansziekenhuis, waar hij donderdag in de vooravond is bezweken aan de opgelopen verwondingen. (<http://www.hbvl.be>)

Datum : 27/10/2006

Titel : Arbeider uit Heusden-Zolder sterft na klap van betonmolen

Johan Pacolet (35) uit Ham en Stijn Steemans (22) uit Heusden- Zolder zijn gisterochtend om het leven gekomen bij een arbeidsongeval op de werf van het zuiveringsstation van Aquafin op Oosterbergen in Tessenderlo.

De twee kregen een klap van een tuit (arm) van een betonmolen en waren vrijwel op slag dood. De twee slachtoffers zijn arbeiders van de bouwonderneming Strabag. Ze waren donderdagochtend in opdracht van Aquafin aan het werk aan de installatie van de rioolwaterzuivering.

Toen de betonleverancier rond 6.45 uur beton begon te pompen, zakte één van de vier poten van de betonpomp weg in de drassige ondergrond. Kristof Restiau van Strabag: "De pomp raakte uit evenwicht en de 45 meter lange arm van de betonmolen klapte in elkaar. Onze arbeiders stonden onder de arm en hebben het gevaar niet zien aankomen. Ze raakten onder de beton bedolven."

De twee arbeiders werden door de betonarm geraakt aan het hoofd en overleden ter plaatse. De 35-jarige Johan Pacolet uit Ham, geboren in Tienen, laat vier kinderen achter. Hij wordt dinsdag in Tessenderlo begraven.

Het parket van Hasselt werd van het voorval op de hoogte gebracht en stelde in afwachting van de bevindingen van het arbeidsauditoraat een deskundige aan om het verloop van het ongeval na te gaan.

Strabag betreurt het ongeval en benadrukt dat veiligheid op de werf een absolute topprioriteit is voor het bedrijf en dat het altijd de strenge veiligheidsmaatregelen naleeft die de sector voorschrijft. (<http://www.hbvl.be>)

Datum : 08/11/2006

Titel : Dodelijk arbeidsongeval bij Genks Decoma-Belplas

In het bedrijf Decoma-Belplas in Genk, een toeleverancier van Ford, is dinsdag rond 23 uur een dodelijk arbeidsongeval gebeurd. Het slachtoffer is een 34-jarige man uit Riemst.

De precieze omstandigheden worden door de arbeidsinspectie onderzocht.

Het bedrijf produceert bumpers voor de automobiellindustrie. Tijdens de herstelling van een technisch defect, kwam de man klem te zitten. De brandweer van Genk kwam ter plaatse om het slachtoffer te bevrijden, maar hij overleed aan zijn verwondingen. Heel wat werkmakkers waren getuige van het dramatisch voorval.

Datum : 28/11/2006

Titel : Jonge arbeider komt om onder eigen heftruck

In het metaalverwerkend bedrijf Covalim in de Vaartstraat op de industriezone Genk-Zuid is maandagnamiddag een arbeider verongelukt.

De 23-jarige Manu Winters uit Hechtel kwam onder zijn eigen heftruck terecht. Zijn vader werkt ook in het bedrijf. De man snelde meteen naar de plaats van het ongeval.

Gisteren rond 15.15 uur reed Manu Winters (23) met een heftruck naar een andere hal in het bedrijf. Zijn vorklift - zonder lading - ging uit de bocht en kantelde. De jonge arbeider viel uit de cabine en werd verpletterd door de heftruck.

Een ambulance, MUG-team en brandweermannen van het Genkse korps probeerden de jonge arbeider nog te reanimeren, maar hij bezweek aan zijn verwondingen. De vader van Manu Winters was getuige van de tragische afloop van het arbeidsongeval. De man werd opgevangen.

De lokale politie GAOZ ging ter plaatse voor de vaststellingen. Het parket werd verwittigd en de dienst Toezicht Welzijn op het Werk voert het onderzoek naar het arbeidsongeval. Bij Covalim maken ze ketels voor compressoren. Covalim is een belangrijke leverancier van Atlas Copco. (<http://www.hbvl.be>)

Datum : 19/04/2007

Titel : Zonhovenaar komt om bij arbeidsongeval met slijpschijf

Bij een dodelijk arbeidsongeval is gisteren een man uit Zonhoven omgekomen. Het ongeval gebeurde omstreeks 15.30 in de Kerkstraat in Meensel-Kiezegem (Tielt-Winge).

Twee arbeiders waren in een waterleidingsput aan het werk terwijl een collega naast de put stond. De Zonhovenaar moest met een slijpschijf een betonnen leiding doorslijpen. Plots verzakte de buis, waardoor de slijpschijf uitschoot en in zijn hals belandde.

De halsslagader werd geraakt, met fatale afloop. De arbeidsinspectie onderzoekt het ongeval. (<http://www.hbvl.be>)

Bijlage 2: Voorbeeld vragenlijst



Vragenlijst betreffende **het gevoerde beleid rond arbeidsongevallen in België.**

Uitgevoerd in het kader van een eindverhandeling
voor de studie Toegepaste Economische
Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt

door Jef Van Beylen

in samenwerking met de Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opmerking: De verzamelde gegevens zullen vertrouwelijk behandeld
worden

Inleidende vragen – Structuur preventiedienst

- Vraag 1: In welke sector is de onderneming waarin U werkt werkzaam?

Antwoord:

- Vraag 2: Hoe is de structuur van de preventiedienst in de onderneming waarin U werkzaam bent?

Antwoord: Hier kiezen

Indien andere: Kan U deze omschrijven?

- Vraag 3: Hoeveel preventieadviseurs telt uw onderneming?

Antwoord:

- Vraag 4: Bent U voltijds preventieadviseur in de onderneming?

JA

NEE

Indien NEE: * Hoeveel procent van uw tijd besteedt U aan preventie?

Antwoord: %

* Wat is uw andere functie binnen de onderneming?

Antwoord:

- Vraag 5: Welke opleiding tot preventieadviseur heeft U genoten?
Hier kiezen

- Vraag 6: In welke mate is U van mening dat deze opleiding toereikend is voor de taken die U als preventieadviseur moet uitoefenen? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

Bevoegdheden FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

- Vraag 7: Heeft U enig idee hoeveel dodelijke arbeidsongevallen België jaarlijks telt?
Hier kiezen
- Vraag 8: Hoe groot acht U de kans een inspecteur van toezicht op het welzijn op het werk over de vloer te krijgen?
Hier kiezen
- Vraag 9: Wanneer kreeg uw onderneming voor het laatst een inspecteur van toezicht op het welzijn op het werk over de vloer?
Hier kiezen
- Vraag 10: Stelling « Sociale inspecteurs hebben het recht processen-verbaal op te stellen indien zij dit nodig achten. »
JA
NEE
- Vraag 11: Stelling « Sociale inspecteurs hebben het recht onmiddellijk geldboetes op te leggen indien zij dit nodig achten.»
JA
NEE

- Vraag 12: Binnen de hoeveel dagen na een ernstig ongeval dient de werkgever een omstandig verslag aan de inspectie belast met toezicht op het welzijn op het werk te bezorgen?
Hier kiezen

- Vraag 13: In welke mate denkt U op de hoogte te zijn van de te volgen procedures tengevolge van het voordoen van een arbeidsongeval? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 14: De dienst voor preventie en bescherming op het werk dient een arbeidsongevallensteekkaart op te stellen voor elk arbeidsongeval met ten minste x dagen ongeschiktheid?
Hier kiezen

- Vraag 15: Stelling: «De arbeidsongevallensteekkaart mag het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval vervangen, op voorwaarde dat de gegevens nodig om het formulier op te stellen, op de arbeidsongevallensteekkaart worden ingevuld » ?
JA
NEE

- Vraag 16: Stelling: «Na elk arbeidsongeval is een onmiddellijk onderzoek en het opmaken van een omstandig verslag vereist?»
JA
NEE

- Vraag 17: In welke mate is U van mening dat er vanuit de overheid voldoende inspanningen worden geleverd om de arbeidsveiligheid te bevorderen? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 18: In welke mate denkt U op de hoogte te zijn van het sanctioneringbeleid voor werkgevers die de veiligheidsmaatregelen met hun voeten treden? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 19: Bij wie of welke instantie kan beroep worden ingesteld tegen maatregelen die werden voorgeschreven door een sociaal inspecteur?

- Vraag 20: In welke mate denkt U op de hoogte te zijn van de bevoegdheden van sociale inspecteurs ? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 21: Kan elke sociale inspecteur zonder meer toegang krijgen tot alle informatiedragers die zich bevinden op de werkplaatsen of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen?
 JA
 NEE

- Vraag 22: In welke mate is U van mening dat de wetgeving betreffende arbeidsveiligheid duidelijk en overzichtelijk is? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 23: In welke mate is U van mening dat de communicatie tussen overheid en bedrijf goed verloopt? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 24: In welke mate is U van mening dat vanuit de overheid voldoende info omtrent arbeidsveiligheid en arbeidswetgeving gegeven wordt/verkregen kan worden?
Hier kiezen

Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen (FARAO-plan)

- Vraag 25: In welke mate is U op de hoogte van het Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen
- Vraag 26: In welke mate is U van mening dat er sinds de lancering van dit actieplan sprake kan zijn van een mindere en eenvoudigere wetgeving omtrent arbeidsongevallen? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen
- Vraag 27: In welke mate is U van mening dat de wetgeving inzake arbeidsveiligheid voldoende rekening houdt met de diversiteit van bedrijven? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen
- Vraag 28: Welke score zou U toekennen aan het systeem van de elektronische aangifte van arbeidsongevallen? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen
- Vraag 29: In welke mate is U van mening dat er sinds de lancering van dit FARAO-plan een intensievere en betere samenwerking tussen de inspecteurs en de preventiedienst binnen ondernemingen is? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen
- Vraag 30: In welke mate is U van mening dat de invoering van dit actieplan een meerwaarde heeft geboden op vlak van arbeidsveiligheid? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 31: In welke mate is U van mening dat preventie-inspanningen binnen de onderneming worden gehonoreerd door het FARAO-plan? (Score van 0 tot 10, van slecht naar goed)
Hier kiezen

- Vraag 32: Wenst U in juli 2007 een exemplaar van de samenvatting van deze eindverhandeling per e-mail?

JA

NEE

Indien U nog vragen of opmerkingen heeft, kan U deze hieronder noteren.

.....

.....

.....

.....

.....

Bedankt voor uw medewerking.

Bijlage 3: Standaard vraag tot medewerking

Beste,

ik ben laatstejaarsstudent TEW aan de Universiteit Hasselt, mijn thesis handelt, in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, over de arbeidsongevallenwetgeving.

Hiervoor zou ik graag enkele vragen stellen aan de persoon/dienst die in jullie bedrijf verantwoordelijk is voor de veiligheid van de werknemers en/of preventie.

Zou het mogelijk zijn mij een e-mailadres van deze persoon/dienst te bezorgen? U zou mij hiermee een grote dienst kunnen bewijzen.

Dank bij voorbaat,

Jef Van Beylen
2de Lic TEW
U Hasselt

Beste,

enige tijd geleden stuurde ik Uw bedrijf een vraag tot medewerking in verband met mijn thesis aan de Universiteit Hasselt, in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze thesis handelt over de arbeidsongevallenwetgeving.

De infodiensten van Uw bedrijf bezorgden mij Uw e-mailadres.

Graag zou ik van U willen vragen bijgevoegde vragenlijst in te vullen, deze bevat een 33-tal vragen waarmee U mij enorm zou kunnen verderhelpen. Gelieve de vragenlijst op de gepaste stroken in te vullen en dit gewijzigde bestand dan terug naar mij te mailen. Voor vragen en opmerkingen kan U steeds terecht op dit e-mailadres.

Dank bij voorbaat,

Jef Van Beylen
Universiteit Hasselt

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, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Arbeidsongevallen : onderzoek naar de mate waarin bedrijven op de hoogte zijn van het gevoerde beleid omtrent arbeidsongevallen

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik 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 mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

Jef VAN BEYLEN

Datum: **04.06.2007**