

WERKNEMERSBETROKKENHEID EN INBRENG VAN DESKUNDIGEN
IN HET KADER VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK:
EEN BELGISCH-NEDERLANDSE CONFRONTATIE

**WERKNEMERSBETROKKENHEID EN INBRENG
VAN DESKUNDIGEN IN HET KADER VAN
VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK:
EEN BELGISCH-NEDERLANDSE CONFRONTATIE**

J.R. Popma en A. Van Regenmortel
(editors)

Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen in het kader van veiligheid en gezondheid op het werk: een Belgisch-Nederlandse confrontatie
J.R. Popma en A. Van Regenmortel (eds.)

© 2013 Intersentia
Antwerpen – Cambridge
www.intersentia.be

ISBN 978-94-000-0451-1
D/2013/7849/83
NUR 825

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgevers.

Woord vooraf

1. Het recht op leven en het recht op menselijke waardigheid zijn twee fundamentele grondrechten van de mens.¹ Deze rechten gelden ook voor werknemers bij de uitoefening van hun arbeid: iedere werknemer heeft een fundamenteel recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.² De veiligheid en gezondheid bij het werk zijn echter niet zonder meer gewaarborgd. Sterker nog, zelfs het recht op leven blijkt op de werkplek niet altijd gegarandeerd. Elk jaar overlijden 167.000 Europese burgers voortijdig aan de gevolgen van de slechte arbeidsomstandigheden tijdens hun (voormalige) werk – niet slechts ten gevolge van arbeidsongevallen, maar frequenter nog door bijvoorbeeld chronische blootstelling aan gevaarlijke stoffen.³ Nog los van het aantal dodelijke slachtoffers, kan ook gewezen worden op de verloren kwaliteit van leven als gevolg van arbeidsongevallen of (soms langdurige) beroepsziekten. Naar schatting lijdt één op de twaalf werknemers binnen de EU-27 aan werkgerelateerde gezondheidsklachten.⁴ Een kwart van de Europese werknemers vreest dat hun gezondheid schade oploopt als gevolg van het werk.⁵

2. De verankering van een aantal grondrechten in Verklaringen, Handvesten of andere internationale verdragen bieden dus als zodanig geen voldoende garantie voor een adequate bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Algemeen wordt immers aangenomen dat de

¹ Art. 1 resp. 3 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens; art. 1 resp. 2, eerste lid Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, *Pb.C.* 18 december 2000, afl. 364, 1, aangepast *Pb.C.* 30 maart 2010, afl. 86, 392.

² Zie o.a. art. 31 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie en art. 7 b) ECOSOC-Verdrag. Ook het (Herziene) Europees Sociaal Handvest onderstreept dat werknemers recht hebben op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden (deel I, sub 3). Zie ook J.R. POPMA e.a., *Het recht op veilige, gezonde en waardige arbeid*, Nieuwerkerk a/d IJssel, Gelling Publishing/Elsevier, 2008.

³ J. TAKALA, M. URRUTIA, P. HÄMÄLÄINEN en K.L. SAARELAJ, “The global and European work environment – numbers, trends and strategies”, *SJWEH Suppl.* 2009 (7), 17.

⁴ Eurostat, *Health and Safety at Work in Europe (1999-2007)*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, 41 e.v. Nog los van de gezondheidsschade bij werknemers is ook de schade voor bedrijven niet onaanzienlijk: naar schatting gaan jaarlijks meer dan 350 miljoen werkdagen verloren als gevolg van slechte arbeidsomstandigheden – nog los van de verloren dagen van werknemers die blijvend uitvallen (*ibid.*, 53).

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey*, z.p., 2011, 7.

genoemde grondrechten geen rechtstreekse werking hebben. Dit impliceert niet dat de individuele werknemers geen baat zouden hebben bij deze bepalingen. Zij kunnen namelijk uitermate behulpzaam zijn bij de interpretatie van het (inter)nationaal arbeidsrecht, en de individuele werknemer een bijkomende mogelijkheid geven om ten aanzien van de rechter zijn bescherming af te dwingen. Zij houden ook positieve verplichtingen in voor de overheid en kunnen alzo de lidstaten sturen bij de ontwikkeling van het overheidsbeleid op het vlak van veiligheid en gezondheid. Alzo vormen zij een belangrijke hefboom in de verdere ontwikkeling van het sociaal recht.

3. Artikel 3, tweede lid, van deel II van het (H)ESH verplicht de overheid voorschriften uit te vaardigen inzake veiligheid en gezondheid én zorg te dragen voor de naleving van die voorschriften. Voorts dient iedere partij die het Handvest heeft ondertekend, te beschikken over “een aan haar nationale omstandigheden aangepast stelsel van arbeidsinspectie”.⁶ Deze bepalingen richten zich derhalve tot de lidstaten en houden in eerste instantie een instructienorm in voor de overheid. Ook op het niveau van de Europese Unie werden talrijke regelingen uitgevaardigd ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de Europese werknemers. De centrale regelgeving op dit terrein is Kaderrichtlijn 89/391 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.⁷ Kaderrichtlijn 89/391 verplichtte de lidstaten van de Europese Gemeenschap (thans Europese Unie) de in de Richtlijn vervatte bepalingen uiterlijk per 31 december 1992 om te zetten in nationale wettelijke en bestuursrechtelijke regelingen.⁸ In België is deze

⁶ (Herziene) Europees Sociaal Handvest, Deel III, art. A, vierde lid. Vgl. ook ILO-Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel van 11 juli 1947, geratificeerd door 142 bij de ILO aangesloten landen, waaronder alle landen van de EU.

⁷ Richtlijn 89/391/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *Pb.L.* 29 juni 1989, afl. 183, 1, afgekort als Kaderrichtlijn 89/391. Op grond van deze Kaderrichtlijn is nog een aanzienlijk aantal ‘dochterraichtlijnen’ uitgevaardigd (thans meer dan 20, zie <https://osha.europa.eu/nl/legislation>). Ook zijn er richtlijnen uitgevaardigd die min of meer indirect de veiligheid en gezondheid van werknemers ten goede komen, zoals regels rond veilige machines en werktuigen (Machinerichtlijn, meest recentelijk Richtlijn 2006/42/EG van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2006 betreffende machines en tot wijziging van Richtlijn 95/16/EG, *Pb.L.* 9 juni 2006, afl. 157, 24) of het werken met gevaarlijke stoffen (Verordening 1907/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake de registratie en beoordeling van en de autorisatie en beperkingen ten aanzien van chemische stoffen (REACH)). Deze laatste regelgeving is overigens gebaseerd op art. 95 VEG (thans 114 VWEU), dat dwingender is dan art. 153 VWEU.

⁸ Art. 18, eerste lid Kaderrichtlijn 89/391.

omzetting geschied door het koninklijk besluit van 14 september 1992⁹, via een wijziging van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB). Ingevolge de herstructurering van de Belgische veiligheidsreglementering zijn deze principes thans in de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten terug te vinden. In Nederland is Kaderrichtlijn 89/391 geïmplementeerd middels een ingrijpende herziening van de uit 1980 stammende Arbeidsomstandighedenwet.¹⁰

4. De plicht voor de lidstaten om Kaderrichtlijn 89/391 om te zetten in nationaal recht impliceerde niet dat de bepalingen van deze richtlijn rechtstreeks en letterlijk overgenomen dienden te worden in de nationale regelgeving. Kaderrichtlijn 89/391 is namelijk uitgevaardigd op grond van artikel 118A van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (thans art. 153 VWEU)¹¹, hetgeen betekent dat er sprake is van ‘minimumvoorschriften’ die door de lidstaten aangevuld kunnen worden en waarbij voorts rekening wordt gehouden met de verscheidenheid van de nationale gebruiken. Meerdere artikelen in deze richtlijn bevatten dan ook de zinsnede “overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken”.

5. De kern van Kaderrichtlijn 89/391 is een algemene zorgplicht voor de werkgever, die wordt geacht te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.¹² Te dien einde dient de werkgever adequate maatregelen te treffen voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid. Deze zorgplicht was reeds voorzien in de Belgische en Nederlandse wetgeving, en behelsde dus weinig nieuws. Wel

⁹ KB 14 september 1992 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *BS* 30 september 1992.

¹⁰ Wet 8 november 1980 houdende bepalingen in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, *Stb.* 1980, 664; gewijzigd bij wet van 22 december 1993, *Stb.* 1993, 757 en meer recentelijk bij wet van 7 april 2005, in verband met een gewijzigde organisatie van de bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid, *Stb.* 2005, 202.

¹¹ Art. 118A EEG-Verdrag beoogde de verwezenlijking van de sociale doelstellingen van de Gemeenschap die waren neergelegd in art. 117 EEG-Verdrag. Een van de doelstellingen in art. 117 EEG-Verdrag (thans art. 151 VWEU-Verdrag) was de verbetering van de ‘levensvoorwaarden’ van werknemers die, blijkens de tekst van art. 117 EEG-Verdrag, betrekkelijk autonoom zou voortvloeien uit “de werking van de gemeenschappelijke markt waardoor de harmonisatie der sociale stelsels zal worden bevorderd”. Omgekeerd zou door harmonisatie van de sociale wetgeving, in het bijzonder op het gebied van veiligheid en gezondheid, oneigenlijke concurrentie worden tegengegaan.

¹² Art. 5 Kaderrichtlijn 89/391.

van ingrijpende betekenis was echter een aantal nieuwe verplichtingen, met name de verplichting tot het uitvoeren van een zogenaamde risico-evaluatie¹³ met inachtneming van een aantal algemene preventieprincipes¹⁴ en de verplichting zich te laten bijstaan door deskundige werknemers dan wel door een beschermings- en preventiedienst.¹⁵ Voorts hechtte Kaderrichtlijn 89/391 veel belang aan de ‘raadpleging’ en de ‘evenwichtige deelneming’ van werknemersvertegenwoordigers bij de totstandkoming van het veiligheids- en gezondheidsbeleid”.¹⁶

6. Dit systeem van geconditioneerde zelfregulering, waarbij een samenspel tussen werkgever, werknemers en deskundigen is beoogd, functioneert inmiddels zo’n 20 jaar in België, Nederland en uiteraard ook in de andere lidstaten. Wegens de vrijheid waarover lidstaten beschikken bij de specifieke invulling van deze Europese regels, kunnen de wettelijke voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk per EU-lidstaat verschillen. Het is, in dit licht, denkbaar dat die verschillen ook zouden kunnen doorwerken in de bescherming van de werknemers in de onderscheiden landen, waarmee toch een belangrijk beginsel – rechtsgelijkheid van werknemers in verschillende landen – in het geding zou kunnen zijn.

7. Het bereiken, anno 2013, van een min of meer ‘volwassen’ status van de desbetreffende regelgeving (meer dan 20 jaar in België, bijna 20 jaar in Nederland) vormde voor de onderzoekers van de Universiteit Antwerpen respectievelijk de Universiteit van Amsterdam aanleiding om zich te wagen aan een vergelijking tussen de Belgische en Nederlandse regelgeving. Om het initiatief haalbaar te houden, werd de focus gelegd op twee schragende elementen van het huidige veiligheidsbeleid, met name werknemersbetrokkenheid enerzijds en inbreng van deskundigen anderzijds. Meer concreet richt de vergelijking zich op de volgende onderzoeksvragen:

- Welke vorm van werknemersvertegenwoordiging leidt tot een optimale inbreng van de werknemers bij de invulling van het beleid inzake veiligheid en gezondheid?

¹³ De noodzaak tot een risicoanalyse was evenwel in België reeds embryonair aanwezig sinds het Voorkomingsbesluit, ingevoerd door het KB 20 juni 1975 tot invoeging van een afdeling X in titel II, hoofdstuk I, van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en tot wijziging van art. 833, 834, 835, 836 en 837 van hetzelfde reglement, *BS* 15 juli 1975.

¹⁴ Art. 6, tweede lid, b) *juncto* 9, eerste lid, a) Kaderrichtlijn 89/391.

¹⁵ Art. 7 Kaderrichtlijn 89/391.

¹⁶ Art. 11 Kaderrichtlijn 89/391.

- Hoe is de positie van deskundige werknemers en externe deskundigen formeel ingevuld? Biedt de huidige vormgeving van het stelsel voldoende waarborgen voor een effectieve bijdrage aan het veiligheids- en gezondheidsbeleid in bedrijven? Hoe en in welke mate wordt een onafhankelijk optreden van deze deskundigen gegarandeerd?
- Hoe kunnen werknemersvertegenwoordigers en deskundigen optimaal met elkaar samenwerken?
- Welke handvatten bieden de verschillende systemen van letselschade-compensatie om te leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten?
- Wat is de taak van de arbeidsinspectie in relatie tot de werknemers en de deskundigen?

Het resultaat van dit onderzoek vindt u gebundeld in dit verslagboek. Zowel academici, beleidsmakers, deskundigen, werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers gaven wij een forum. Het in kaart brengen van de visie van deze diverse geledingen leek ons noodzakelijk om de lezer een zo evenwichtig en genuanceerd mogelijk beeld te geven. Met deze multidisciplinaire evaluatie knoopt dit boek overigens aan bij een evaluatie die meer dan 30 jaar geleden door de Antwerpse onderzoekers werd doorgevoerd omtrent de plaats en taken van het comité als inspraakorgaan en de relatie van dit comité met de toenmalige dienst veiligheid en de arbeidsinspectie.¹⁷ Evenals de vorige uitgave beoogt ook dit boek geen pasklare oplossingen aan te reiken noch grensoverschrijdende conclusies te formuleren, maar aan te zetten tot een ruime kritische reflectie en zo bij te dragen tot een verbetering van het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

8. Het past een woord van dank te richten aan allen die hebben bijgedragen tot het welslagen van dit initiatief. Vooreerst dank aan alle auteurs die onder scherpe tijdsdruk erin slaagden gedegen en waardevolle bijdragen af te leveren. Een bijzonder dankwoord verdient ook Els Peeters, die met de onverdroten inzet en deskundigheid haar eigen dit boek publicatieklaar maakte. Tot slot ook dank aan Kris Moeremans van Intersentia, die zich steeds begripvol en flexibel toonde, en met wie al jaren in een geest van wederzijds vertrouwen uitstekend wordt samengewerkt.

J.R. POPMA en A. VAN REGENMORTEL

¹⁷ M. RIGAUX (ed.), *Werknemersinspraak in veiligheidsbeleid*, Antwerpen, Kluwer Rechts-wetenschappen, 1982, 222 p.

Inhoud

Werknemersbetrokkenheid bij veiligheid en gezondheid: het Europees-rechtelijke kader

Filip DORSSEMONT en Jan BUELENS	1
Inleiding	1
I. Werknemersinspraak bij veiligheid en gezondheid, een fundamenteel beginsel van EU-recht?	3
II. Modaliteiten van werknemersinspraak	5
III. Werknemersinspraak <i>ratione personae</i> : ondernemer, werknemers, werknemersvertegenwoordigers, variatie in functie van de grootte van de onderneming, deskundigen	8
IV. Werknemersinspraak <i>ratione loci</i>	15
V. Werknemersinspraak <i>ratione temporis</i>	22
VI. Werknemersinspraak in veiligheidsaangelegenheden versus werknemersinspraak in economische, financiële en sociale aangelegenheden, een vergelijking	23

De “evenwichtige deelneming” van werknemers in Nederland

Jan POPMA	27
I. Juridisch kader	29
§ 1. De “werknemersvertegenwoordiger”	32
§ 2. Overlegrecht en initiatiefrecht	34
§ 3. Instemmingsrecht	36
§ 4. Randvoorwaarden voor effectieve medezeggenschap	38
§ 5. Anticipatie en integratie: het adviesrecht	43
II. Werknemersvertegenwoordiging in de praktijk	46
§ 1. Aanwezigheid en agenda van ondernemingsraden	47
§ 2. De invloed van de OR	48
III. Slotbeschouwing	53

Sociale dialoog, welzijn en (Belgisch) recht: de essentialia

Marc RIGAUX	57
I. De sociale dialoog als hoeksteen van het Belgische stelsel van arbeidsverhoudingen	57
§ 1. Sociale dialoog: begrip en inhoud	57
§ 2. De Belgische invulling van het subsidiariteitsbeginsel	58
§ 3. De inpassing van de dialoog in de bedrijfsorganisatie	60

§ 4. Sociale dialoog en welzijn op het werk	60
II. Welzijn en arbeidsomstandigheden: een prioritaire aangelegenheid voor de wetgever	62
§ 1. Veiligheid en gezondheid: een vroeg aandachtspunt van de wetgever	62
§ 2. Van veiligheid en gezondheid naar welzijn: meer dan een terminologische opsmuk	64
§ 3. Het principieel dwingend en openbareordekarakter van het welzijnsrecht	65
§ 4. De eerder beperkte collectieve onderhandelingsruimte voor de sociale gesprekspartners	65
III. Collectief onderhandelen over welzijn op het werk en arbeidsomstandigheden	66
§ 1. De onderhandelingsniveaus en de onderhandelende partijen	66
§ 2. De voor onderhandelingen vatbare materies	67
§ 3. Evaluatie van de collectieve onderhandelingen	67
IV. Collectief overleg over welzijn en arbeidsomstandigheden	68
§ 1. Een gelaagd stelsel van overleg	68
§ 2. Het paritair overleg op het interprofessioneel niveau	70
§ 3. Het paritair overleg op het niveau van de bedrijfstak	70
V. Collectief overleg op het vlak van de onderneming	71
§ 1. De begrenzing van het Belgische ondernemingsoverleg	71
A. Ruimtelijk	71
B. Inhoudelijk	71
§ 2. Het paritair overleg op ondernemingsniveau in de schoot van de CPBW's	71
§ 3. De uitoefening van de bevoegdheden van het CPBW door de vakbondsafvaardiging	73
VI. Enkele aandachtspunten bij wijze van afsluiting	74

Leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten in arbeidsorganisaties

Wim ESHUIS	75
I. Welke eisen stelt de Arbowet aan het leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten in arbeidsorganisaties?	76
§ 1. Voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten	76
§ 2. Na een arbeidsongeval of beroepsziekte	80
II. Leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten: de praktijk	81
§ 1. Cijfermatig overzicht van de praktijk	82
§ 2. Diepte-analyse van de praktijk van leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten	83

A. Vragenlijstonderzoek	84
B. Casestudie-onderzoek	85
C. Dominante rol organisatie	89
III. Leren van arbeidsongevallen en beroepsziekten: verbetermogelijkheden.....	91
IV. Conclusie: de noodzaak van nieuwe preventieparadigma's	93
§ 1. Interventieparadigma.....	93
§ 2. Pragmatisch preventieparadigma	94
V. Slot.....	95

Meten en weten: preventielessen uit de analyse van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Herman FONCK	97
I. Inleiding: de voorgeschiedenis.....	97
II. Meten en weten van arbeidsongevallen en beroepsziekten in de Belgische wetgeving.....	99
§ 1. De registratie van arbeidsongevallen op niveau van de onderneming	99
A. Aangifte bij de verzekering.....	99
B. Registratie in het EHBO-register.....	101
C. Registratie in het jaarverslag van de preventiedienst	102
D. Het opmaken van een arbeidsongevallensteekkaart.....	102
E. De bespreking van de arbeidsongevallengegevens in het comité voor preventie en bescherming op het werk.....	103
F. Melding en verslagen bij ernstige arbeidsongevallen	104
§ 2. De registratie van arbeidsongevallen op federaal niveau	107
A. Meten en weten op federaal niveau	107
B. De regeling rond het verzaamd risico	107
§ 3. De registratie van beroepsziekten	108
III. Meten en weten van arbeidsongevallen en beroepsziekten in de Belgische praktijk.....	110
§ 1. De merkwaardige evolutie van het totaal aantal arbeidsongevallen.....	111
§ 2. De ontbrekende openbare sector.....	113
§ 3. Ontbrekende werknemers van buitenlandse werkgevers in België	113
§ 4. De ongelijke kans op een arbeidsongeval voor arbeiders en bedienden	114
§ 5. Dubbel zoveel kans op een dodelijk ongeval in KMO's	116
§ 6. Uitzendkrachten, een bijzondere risicogroep.....	117

§ 7. Weigeren van arbeidsongevallen: de ene verzekeraar is de andere niet	119
IV. Leren uit arbeidsongevallen en beroepsziekten. Enkele conclusies	124
§ 1. Op bedrijfsniveau	124
§ 2. Op landelijk niveau	126

Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen bij veiligheid en gezondheid: samenwerking met de Belgische arbeidsinspectie?

Dominique BOELS en Philippe DE BAETS.....	129
I. Inleiding	129
II. De geschiedenis van de arbeidsinspectie	130
§1. De ontwikkeling van het toezicht op de sociale wetgeving	130
§2. De verdere evolutie van de arbeidsinspectie als handhavingsapparaat.....	132
§3. Het Anglo-Scandinavische model en de Europese dimensie	134
III. Definitie arbeidsinspectie	137
§1. De arbeidsinspectie als bijzondere inspectiedienst: een pluriform en heteroog complex van diensten	137
§2. Functionele benaderingswijze van de arbeidsinspectie.....	138
IV. De bevoegdheden van de arbeidsinspectie vanuit een internationaal perspectief.....	140
V. De bevoegdheden van de arbeidsinspectie vanuit een nationaal perspectief	142
§1. Regelgevende bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op de werkvloer.....	142
§2. Toezicht op de vigerende wetgeving: de arbeidsinspectie in actie	144
A. Het Toezicht op het Welzijn op het Werk	144
B. Het Toezicht op de Sociale Wetten	145
C. De Sociale Inspectie.....	146
D. Bevoegdheden en plichten van sociaal inspecteurs	147
VI. Communicatie en samenwerking tussen inspectie en werknemers(vertegenwoordigers)	153
VII. Omvang, activiteiten en beleidsprioriteiten van de arbeidsinspectie	156
§1. Toezicht Welzijn op het Werk.....	156
§2. Toezicht op de Sociale Wetten en de Sociale Inspectie.....	159
A. Toezicht op de Sociale Wetten	160
B. De Sociale Inspectie.....	162
§3. De financieel-economische crisis en de arbeidsinspectie.....	165

VIII. Mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsinspectie in de uitvoering van haar taken.....	167
IX. Besluit.....	170

Toezicht of Controleurs van den Arbeid: Arbeidsinspectie en werknemersbetrokkenheid in Nederland

Jan POPMA.....	173
I. De positie van de Arbeidsinspectie	175
II. Taken en bevoegdheden van de Arbeidsinspectie	178
§ 1. Taken	179
§ 2. Prioriteitsstelling.....	183
§ 3. Bevoegdheden en handhavingsinstrumenten.....	185
III. Arbeidsinspectie, ondernemingsraad en arbodienst	190
§ 1. Arbeidsinspectie en ondernemingsraad	190
§ 2. Arbeidsinspectie en arbodienst.....	192
IV. Effectiviteit van de Arbeidsinspectie	193
V. Slotsom	196

Standpunt van de Europese regelgever ten aanzien van de inbreng van deskundigheid in veiligheid en gezondheid

Christian DENEVE	201
I. Inleiding	201
§ 1. Sociale richtlijnen	203
§ 2. Harmonisatie- of economische richtlijnen	203
§ 3. De rol van de sociale partners.....	204
II. Kaderrichtlijn 89/391	205
§ 1. Wettelijke grondslag	205
§ 2. Deskundigheid voor allen	206
A. Preventiecultuur.....	206
B. De werkgever.....	206
C. De werknemers	208
D. De werknemersvertegenwoordigers.....	209
E. De hiërarchische lijn	211
§ 3. Deskundigheid bij de preventiediensten.....	212
A. Artikel 7 van Kaderrichtlijn 89/391	212
B. Inbreuken op artikel 7 van Kaderrichtlijn 89/391 door Italië, Nederland, Oostenrijk,	214
C. De omzetting in Nederland en België getoetst aan artikel 7 derde lid van Kaderrichtlijn 89/391	218
D. De werkgever/preventieadviseur.....	220

§ 4. Deskundigheid bij dringende preventie.....	222
III. Deskundigheid in de bijzondere richtlijnen.....	225
§ 1. Richtlijn 92/57/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen	226
§ 2. Richtlijn 2009/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats	230
IV. Enkele conclusies.....	232

De Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg in de praktijk

Pieter RODENBURG.....	235
I. Verandering van het sociaaleconomisch model in Nederland 1990-2012, en de consequenties voor de positie van de bedrijfsarts	235
II. Instrumenten gericht op het waarborgen van de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts in het nieuwe Nederlandse bestel	239

Verhouding tussen interne en externe deskundigen: een schets van de Nederlandse situatie

Jan Harmen KWANTES.....	247
I. Wettelijk kader	247
II. Wie zijn de interne en externe deskundigen?.....	250
III. Wat zijn de wettelijke taken van de deskundigen?	252
IV. Hoe werken ze in de praktijk?	253
V. Hoe is de samenwerking georganiseerd tussen de deskundigen?	255
VI. Het opleidingsniveau van de deskundigen	256
VII. Wie controleert de deskundigen?	257
VIII. De relatie tussen het medezeggenschapsorgaan en de deskundigen	258
IX. Conclusies.....	260

Verhouding tussen interne en externe deskundigen: een schets van de Belgische situatie

Geert DE SMET	263
I. Inleiding	263
II. Wie zijn exact de interne en externe deskundigen?	264
§ 1. Types deskundigen	264
§ 2. De interne deskundigen	264
§ 3. De externe deskundigen	267

A.	Preventieadviseurs en andere deskundigen van de Externe diensten voor preventie en bescherming op het werk	267
B.	Adviesbureaus en zelfstandigen	270
C.	Coördinatoren bouw	271
III.	Wat dient het opleidingsniveau van de deskundigen te zijn?	271
§ 1.	Vereiste vorming in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	272
§ 2.	Vereiste vorming in de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk	275
§ 3.	Adviesbureaus en consultants	278
§ 4.	Coördinatoren bouw	278
IV.	Wat zijn de wettelijke taken van de deskundigen?	279
§ 1.	Oprachten en taken van de interne preventieadviseur	279
§ 2.	Oprachten en taken van de externe preventieadviseurs	282
V.	Hoe werken ze in de praktijk?	285
§ 1.	Interne preventieadviseurs	285
§ 2.	De externe preventieadviseurs	286
§ 3.	Coördinatoren	289
VI.	Hoe verloopt de samenwerking tussen interne en externe deskundigen?	289
VII.	Wie controleert de deskundigen?	293
§ 1.	De interne preventieadviseurs	293
§ 2.	De externe diensten en de externe preventieadviseurs	294
§ 3.	Andere externe deskundigen	295
VIII.	Betalen werkgevers de deskundigen?	295
IX.	De relatie tussen de deskundigen en het medezeggenschapsorgaan	297
X.	Conclusie	300

Risico-inventarisatie: speeltje van de deskundige of participatieve aanpak?

Jan POPMA	303	
I.	De betekenis van de risico-evaluatie en de betrokkenheid van werknemers	304
II.	De risico-evaluatie in de Nederlandse Arboret	306
§ 1.	Wettelijke bepalingen	306
§ 2.	Naleving	309
§ 3.	Branche-instrumenten	310
III.	Het belang van werknemersbetrokkenheid	313
IV.	Participatieve risico-inventarisatie	316
V.	Opbrengst en vervolg	323

Risicoanalyse: basis voor preventie of motor van het democratisch deficit?

François PHILIPS.....	327
I. Het wettelijk kader	327
II. Risicoanalyse als hoeksteen van een preventief welzijnsbeleid? Tussen droom en werkelijkheid.....	329
III. Een syndicaal antwoord.....	333
§1. Vaststellingen	333
§2. Aandacht voor werknemers in KMO's.....	335
IV. Tot slot: voorwaarden waaraan een goede wetgeving dient te voldoen	336

Rol en positie van de bedrijfsarts in Nederland

Roelof HEIDA	339
I. Inleiding	339
II. Verzuimaanpak van publiek naar privaat.....	339
§ 1. Preventie en verzuim vóór 1994	339
§ 2. Noodzaak tot verandering.....	341
A. Kaderrichtlijn 89/391	341
B. Arboret 1994	342
C. Privatisering loonbetaling bij ziekte.....	342
D. Arbodienstverlening vanaf 1994 tot 2005	343
E. Arrest Europese Hof 2003 en gevolgen voor de arbodienstverlening	343
III. Huidige arbodienstverlening.....	344
§ 1. Focus blijft op verzuim i.p.v. op preventie	344
§ 2. Wettelijke en professionele normen voor verzuimbegeleiding	345
A. Wet verbetering poortwachter	345
B. Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)	347
C. Maatwerk- of vangnetregeling	348
D. Wie mag de werknemer vragen stellen over aard en oorzaak van het verzuim?	349
E. Wet Big en WGBO.....	351
F. WIA-beoordeling	352
§ 3. Eigen regie in arbodienstverlening	352
IV. Toezichthouders op arbodienstverlening	354
§ 1. Werknemers.....	354
§ 2. Arbodienstverlener	354
§ 3. Certificerende instelling	355
§ 4. Inspectie SZW	355

§ 5. CBP	356
§ 6. Tuchtrecther.....	356
§ 7. UWV.....	357
§ 8. Bestuursrechter	358
§ 9. Civiele rechter	358
V. Conclusies ten aanzien van de rol en positie van de bedrijfsarts.....	359
§ 1. Checks and balances.....	359
§ 2. Gewenste aanpassingen.....	360

Bescherming van de onafhankelijkheid van de deskundigen in België

Kelly REYNIERS en Anne VAN REGENMORTEL	363
Inleiding.....	363
I. Verankering van de eis tot onafhankelijk optreden van de deskundigen in de Belgische en Europese regelgeving	363
§ 1. De eis tot onafhankelijk optreden in wetshistorisch perspectief	363
§ 2. Bescherming tegen discriminatie: onderscheiden van of intrinsiek onderdeel van de onafhankelijkheidsbescherming?.....	368
§ 3. Dwingt de onafhankelijkheidsvereiste tot een specifieke ontslagbescherming?	369
II. Begrip “onafhankelijkheid”	372
III. Juridische waarborgen ter bescherming van de onafhankelijkheid van de deskundigen	374
§ 1. Verbod tot benadeling	374
A. Enkel “benadeling” verboden	374
B. Enkel op preventieadviseurs en vertrouwenspersonen toepasselijk	376
C. Inhoud van het verbod tot benadeling.....	377
D. Sancties	379
§ 2. Geschillenprocedure bij betwistingen omtrent de onafhankelijkheid	379
A. Wetshistoriek	379
B. Belang.....	382
§ 3. Onverenigbaarheden.....	383
A. Onverenigbaarheden in de wet voorzien.....	383
1. Algemene onverenigbaarheden	383
2. Specifieke onverenigbaarheden	386
B. Andere mogelijke onverenigbaarheden	388
§ 4. Procedure bij aanduiding, vervanging, verwijdering uit de functie en beëindiging van de overeenkomst van de preventieadviseur	390

A. Procedure bij aanduiding en vervanging	391
1. Interne Preventieadviseur	391
2. Externe Preventieadviseur	396
B. Procedure bij beëindiging van de overeenkomst of de statutaire aanstelling en verwijdering uit de functie: de Wet Bescherming Preventieadviseurs onder de loep	399
1. Op wie is de Wet Bescherming Preventieadviseurs van toepassing?	400
2. Periode van bescherming	411
3. Principe van de bescherming	411
4. Procedure bij beëindiging van de overeenkomst	413
5. Bescherming bij verwijdering uit de functie	422
C. Enkele slotbeschouwingen.....	424