© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

De Kaderrichtlijn 89/391: hoe omgaan met arbeidsongevallen? Het Europese perspectief (deel 4)

In opdracht van het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voerde Prevent een vergelijkende studie uit naar de wijze waarop een aantal Europese landen de belangrijkste onderdelen van de Kaderrichtlijn hebben ondergebracht in hun eigen reglementaire kader. Deze artikelenreeks is een exclusief initiatief van Prevent en verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de redactie.

Onderwerpen: Overheidsbeleid, Arbeidsongevallen en incidenten
©: preventFocus 03/2020
Last change: 09.03.20

Inhoud

Het vorige deel van deze artikelenreeks schetste hoe de diverse lidstaten van de EU de functie van de interne en externe preventieadviseurs hebben vormgegeven in hun eigen wetgeving. Maar hoe is het gesteld met artikel 9 van de Kaderrichtlijn, dat verplichtingen

© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

oplegt inzake de afhandeling van arbeidsongevallen?

Artikel 9

Hoe formuleert Richtlijn 89/391 precies deze verplichting? Artikel 9, dat specifiek handelt over de ongevallen op de werkvloer en deze die daaraan worden gelijkgesteld (zoals in ons land de verkeersongevallen op de weg van en naar het werk), bepaalt onder andere dat elke werkgever een lijst moet bijhouden van arbeidsongevallen die voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen, en overeenkomstig de nationale reglementering en de geldende praktijken een rapport moet opstellen ten behoeve van de bevoegde autoriteiten.

Artikel 8 beschrijft hoe elke onderneming moet reageren in het geval van een schadegeval: “De werkgever moet:

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

Ons land heeft al die verplichtingen nauwkeurig uitgewerkt in gedetailleerde voorschriften.

Geen bijsturing nodig

Uit de vorige artikels uit deze reeks bleek dat er nogal wat EU-lidstaten moeite hadden om de verschillende verplichtingen uit Richtlijn 89/391 correct in te passen in hun eigen reglementaire kader, en dat in sommige gevallen zelfs het Europees Hof van Straatsburg optrad. Dat geldt alvast niet voor artikel 9: er staat geen enkel land bekend dat, bij het incorporeren van de verplichting tot het kennisgeven van de gebeurde arbeidsongevallen aan de overheid, door de Europese Commissie werd terechtgewezen omdat dit op een onzorgvuldige wijze gebeurde. Wel is er een Duits dossier bekend waarin enkele toepassingsmodaliteiten van de lokale regelgeving op de korrel werden genomen, maar dat

© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

betrof een louter administratieve discussie.

Moeilijkheid

Maar er is wel een andere moeilijkheid. De meeste westerse landen beschikken over een formeel vergoedingsstelsel voor de slachtoffers van arbeidsongevallen, en vaak ook over een verzekeringssysteem tegen beroepsziekten. In sommige gevallen gaat het om een enkel stelsel (zoals in Frankrijk), andere landen houden de twee stelsels gescheiden. België zit in deze laatste categorie, want hoewel het vroegere Fonds voor arbeidsongevallen en het vroegere Fonds voor de beroepsziekten sinds enkele jaren gefusioneerd werden onder de naam Fedris, worden bij ons beide categorieën volledig anders aangestuurd.

Nederland: afwijkende concepten

Duidelijke afspraken over deze problematiek bestaan echter niet overal: zelfs binnen de EU zijn er lidstaten waarvan het socialezekerheidsstelsel geen specifieke behandeling kent voor de slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten. Nederland is hier een voorbeeld van. Daar zullen de werknemers die langer dan twee jaar afwezig zijn op het werk – zelfs om redenen die rechtstreeks te maken hebben met de arbeidsomstandigheden zoals een werkgebonden incident – terugvallen op de reguliere arbeidsongeschiktheidsuitkering. Alleen als het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte voor de rechtbank kan bewijzen dat de werkgever in gebreke is gebleven, kan hij/zij aanspraak maken op een bijkomende vergoeding in het kader van de burgerlijke aansprakelijkheid.
Dergelijke claims van slachtoffers van beroepsziekten kunnen behandeld worden door een zogenaamde ‘letseladvocaat’, die zich op het geneeskundige vlak laat bijstaan door een medisch adviseur om te kunnen beoordelen of een claim kans op slagen heeft. Het beroep van letselschadeadvocaat is bij onze noorderburen dan ook een specialisatie geworden binnen de advocatuur. Wanneer het gaat om een beroepsgebonden aandoening die te wijten is aan de blootstelling aan chemische agentia, kan de werkgever aansprakelijk gesteld worden en kan de rechter een bedrag vastleggen ter vergoeding van de

© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

gezondheidsschade, boven op de ‘normale’ uitkering van de ziekteverzekering.

Moeilijk vergelijkbare cijfers

Uit het voorgaande volgt dus dat de omgang met menselijke schade op het werk afhangt van het algemene socialezekerheidsregime dat in een bepaald land van kracht is. Aangezien de EU in de eerste plaats een economische ruimte is (en geen sociale), loopt niet alleen de financiële afhandeling, maar ook de definitie van een arbeidsongeval of een beroepsziekte sterk uiteen overheen de verschillende lidstaten. Zo is Frankrijk erg ruim in zijn definities (een zelfmoord op de werkplek wordt daar bijvoorbeeld vaak erkend als arbeidsongeval), terwijl je in het Verenigd Koninkrijk en in de republiek Ierland pas van een arbeidsongeval kan spreken als de afwezigheid op het werk minstens drie volle dagen behelst (zoals bekend geldt dit bij ons al vanaf één dag werkverlet). Dat maakt dat de vergelijkende ongevallencijfers die men vaak in internationale publicaties leest en waarbij sommige landen er duidelijk slechter uitkomen dan andere, met een korrel zout moeten worden genomen.

Ongevalsaangifte

Bovendien duikt er nog een bijkomende praktische moeilijkheid op bij het implementeren van de Kaderrichtlijn. Landen waarbij arbeidsongevallen en beroepsziekten deel uitmaken van de socialezekerheidsregelingen, hebben geen moeite met de rapporteringsplicht zoals opgelegd door artikel 9 van de richtlijn. Deze incidenten met menselijke schade worden behandeld door het verzekeringsstelsel, en aangezien de rapporteringsmodaliteiten in deze gevallen formeel vastgelegd worden en het slachtoffer een groot belang heeft bij een correcte melding van het incident, kan men ervan op aan dat de betrokken overheid een goed zicht heeft op alle incidenten – want dit is hetgeen artikel 9 van de richtlijn hoofdzakelijk beoogt. Dat is wat twijfelachtiger in landen waarbij dit niet het geval is.

Enkele bedenkingen

© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

Onderzoek van de ongevallen

Het wekt enige verwondering op dat de Kaderrichtlijn op geen enkel ogenblik een verplichting oplegt die ondernemingen ertoe brengt om de gebeurde incidenten met menselijke schade in een onderneming grondig te onderzoeken. Dit is nochtans een van de hoekstenen van elk preventiebeleid. Een aantal landen kent dan ook geen verplichting voor de werkgever om de ongevallen te onderzoeken. Dit is het geval in Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Italië en Denemarken.

En de beroepsziekten?

De meldingsplicht vervat in artikel 9 van de Kaderrichtlijn slaat tevens uitsluitend op arbeidsongevallen – van beroepsziekten is geen sprake. Ook dat roept vragen op. Maar ook in België staat nergens vermeld dat beroepsziekten moeten worden onderzocht door de onderneming waar die zijn voorgevallen.

Elk ongeval is anders

Bovendien heeft het aanleggen van een gegevensbank over de gebeurde arbeidsongevallen op landelijk vlak slechts zin wanneer daar ook iets mee gebeurt. Het is daarom dat de Kaderrichtlijn eerder over ‘melding’ spreekt dan over ‘rapportage’ (wat logischerwijze inhoudt dat de cijfergegevens bestudeerd worden). De ervaring wijst evenwel uit dat dergelijke globale statistieken nauwelijks relevante verbanden blootleggen die een aanzet kunnen geven tot preventieve of correctieve acties. Het op een hoop gooien van arbeidsongevallenkarakteristieken leidt nauwelijks tot bijkomende inzichten, los van het feit of het nu gaat over een analyse op landelijk/regionaal vlak of op sectoraal vlak. Deze conclusie hoeft niet tot pessimisme te leiden. Ze kan ook omgekeerd worden geïnterpreteerd. Niet de sector waarin een onderneming actief is, maar wel het specifieke veiligheidsbeleid, de veiligheidscultuur en de arbeidsorganisatie bepalen in welke mate ongevallen op de werkvloer in de praktijk (kunnen) vermeden worden.

© Prevent. This document is downloaded from https://www.prevent.be//nl/kennisbank/391-hoe-omgaan-met-arbeidsongevallen-het-europese-perspectief-deel on 13/1/2026

Natuurlijk blijft een algemene monitoring op het vlak van de arbeidsveiligheid een belangrijke overheidsopdracht, in de eerste plaats om globale tendensen te detecteren. Maar elk arbeidsongeval is een verhaal op zich, en daarom moet de verantwoordelijkheid voor het onderzoek van dergelijke incidenten in de eerste plaats op ondernemingsvlak gelegd worden.

Over de auteur: Em. prof. Jan Van Peteghem, Faculteit Ingenieurswetenschappen, KU Leuven

Van Peteghem, J., De Broeck, V. (2019): “Europese vergelijking VGW-verplichtingen: Onderzoek naar de implementatie en doorvoering van de artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn 89/319 in 10 europese landen – Vergelijking met Nederland”, Prevent, Leuven