



# Naar een beter beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk in kleine en micro ondernemingen



Onderzoek dat werkt!  
Research that works!



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

# Structuur van de presentatie

1. **Het SESAME project**
2. **Waarom aandacht Veiligheid en Gezondheid op het werk (VGHW) in KMOs?**
3. **Recente beleidsinitiatieven**
4. **Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen**
5. **Wat werkt voor wie en onder welke omstandigheden?**
6. **Conclusies en beleidssuggesties**

# 1. Het SESAME project (2014-2017)

Focus op Micro en Kleine ondernemingen: 5 tot 49 werknemers (bouw, transport, landbouw, industrie, kleinhandel, horeca, zorg)

**EU perspectief met 9 EU landen (BE, DE, DK, EE, FR, IT, SE, RO, UK)**

## Doelstellingen:

- Wat weten we
- Het perspectief van de werkplaats
- Doelmatige oplossingen

## 4 fasen:

1. **'State of play'**: kritisch review van het bestaand onderzoek, trends en uitdagingen, analyse van de **ESENER-2 survey**
2. **'View of the workplace'**: analyse van de diversiteit inzake VGHW processen, praktijken en mechanismen in Europese KMOs : **162 case studies**
3. **'Policies, strategies, instruments and tools'**: analyse van regelgeving en beleidsinitiatieven en inventaris van **44 goede praktijken uit 12 landen**
4. **'Final analysis'**: centrale bevindingen en beleidssuggesties voor een doelmatiger beleid en beter ondersteuning

# 1. Het SESAME project: specifieke meerwaarde

- **Sterke aandacht voor de socio-economische en regelgevingscontext**
- **Prominente aandacht voor het perspectief van de werknemer**
- **Aandacht voor de grote heterogeniteit binnen de KMOs**
  - Diversiteit aan praktijken en behoeften
  - De gevolgen daarvan op de ontwerpvereisten, strategieën en instrumenten om VGHW te verbeteren

## 2. Waarom aandacht voor KMOs?

Tabel: SMEs and large enterprises: number of enterprises, employment, and value added in 2016 in the EU-28 non-financial business sector

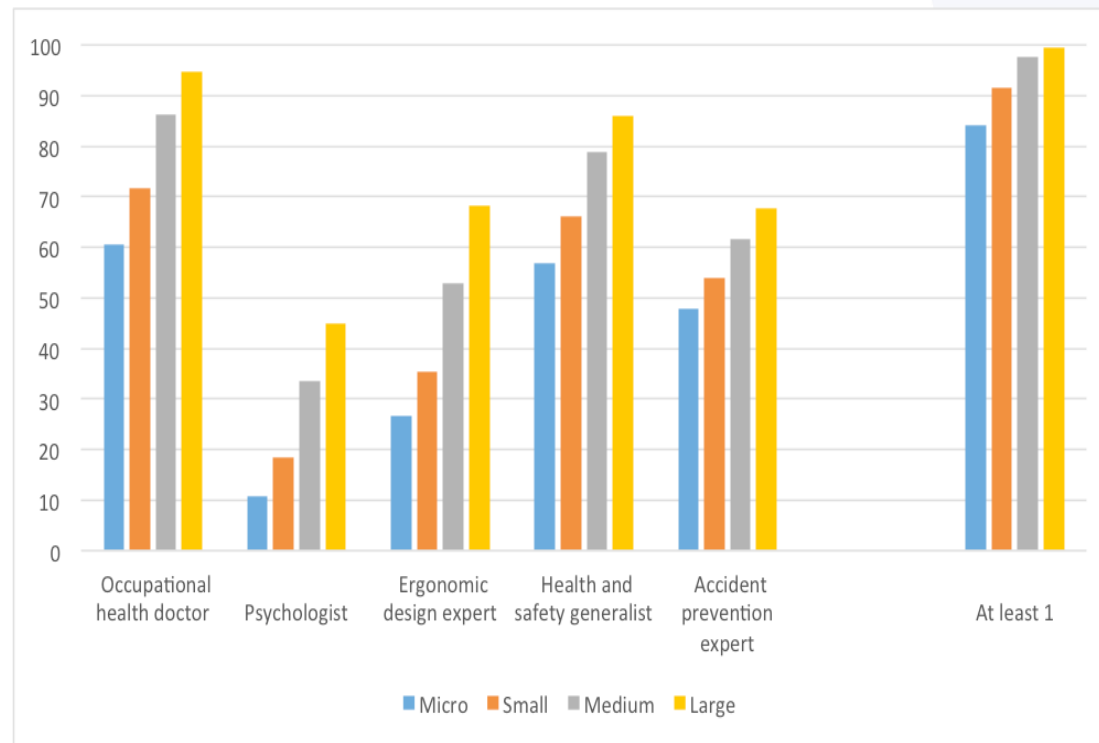
	Micro	Small	Medium	SME	Large	Total
Number of enterprises						
In thousands	22,232	1,392	225	23,849	45	23,894
In % of total enterprise population	93.0 %	5.8 %	0.9 %	99.8 %	0.2 %	100.0 %
Number of persons employed						
In thousands	41,669	27,982	23,398	93,049	46,665	139,7141
In % of total employment	29.8 %	20.0 %	16.7 %	66.6 %	33.4 %	100.0 %
Value added						
In EUR Trillion	1,482	1,260	1,288	4,030	3,065	7,095
In % of total value added	20.9 %	17.8 %	18.2 %	56.8 %	43.2 %	100.0 %

## 2. Waarom aandacht voor KMOs?

### Systematisch hogere VGH risico's

- Meer **dodelijke ongevallen en ernstige letsels** in kleine bedrijven.
- Mortaliteit en morbiditeit tgv **blootstelling op het werk** dalen niet (maar bronnen zijn schaars).
- Veel onderzoek toont **problematischer werkomgeving en slechte arbeidsvoorwaarden** in KMOs

OSH-arrangements according to size (EU 28, source: ESENER 2014)



## 2. Waarom aandacht voor KMOs?

### Een systematische en groeiende structurele kwetsbaarheid door afhankelijkheid in meerwaardeketens:

- Meerwaardeketens worden complexer met verschillende vormen van uitbesteding, franchise en onderaannemingsrelaties en complexe eigendomsstructuren
- Risico's en kosten worden doorgeschoven naar de minder machtige, vaak kleinere ondernemingen
- Dit zet arbeidsvoorwaarden onder druk en kan leiden tot meer precair werk
- Het is daarbij niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor welke aspecten van het werk

## 2. Waarom aandacht voor KMOs?

### Het centrale dilemma voor veel KMOs





### 3. Recente beleidsontwikkelingen

#### Een groeiende interesse in VGHW bij KMOs

- In alle landen
- Bij beleidsmakers, sociale partners en andere stakeholders
- Men weet meer over KMOs
- Centrale initiatieven op EU-niveau:
  - Het 'EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–20'
  - De Europese Sociale Pijler
  - EC-Communicatie over de Modernisering van EU wetgeving en beleid inzake VGHW
  - EU-OSHA aandacht (OIRA, SESAME-project)



#### Bezorgdheden

- Economisch orthodox beleid, besparingen en terugtrekken van de overheid kan beleidsvernieuwing in de weg staan
- De algemene beleidscontext inzake het wegnemen van administratieve overlast en overregulering ifv meer competitiviteit
- Een algemene daling van middelen voor inspectie die publieke regulering en haar afdwingbaarheid hypothekeren
- Nog steeds algemene lage(re) prioriteit voor KMOs voor inspectie en ondersteuning van het VGHW beleid

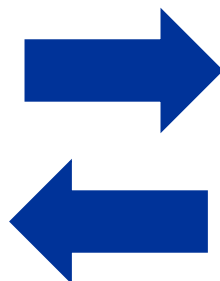
# 4. Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen

Er zijn redenen voor bezorgdheid:

- Hogere risico's en minder middelen om die onder controle te krijgen
- Meer ongevallen en beroepsziekten in vergelijking met grotere ondernemingen

Het goede nieuws

- Eigenaars willen fatsoenlijke werkgevers zijn en voor hun werknemers zorgen
- Ze luisteren naar klanten, andere organisaties en hun werknemers
- Ze zijn oplossingsgeoriënteerd en willen daden ipv woorden
- Ze staan open om te werken aan een 'acceptabele werkomgeving'



Het slechte nieuws

- VGHW is kleine taak tussen heel veel andere, veel belangrijker taken
- Risico's worden onderschat en de eigen kennis en controle overschat
- Ze houden niet van inmenging in hun zaak
- Systematisch risico assessment en VGHW beleid zijn moeilijk te implementeren

## 4. Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen

### De eigenaar

- Een breed takenpakket en veel verantwoordelijkheid:
  - Klanten aantrekken en bestendigen
  - Dagelijkse productie realiseren
  - Administratie (facturen, betalingen, belastingen, etc.)
  - Financiering verzekeren
  - Aanwerven, opleiden en managen van personeel
  - Aankopen
  - Tijd voor het gezin en zichzelf
  - ...en zorgen voor VGHW

### Tekort aan middelen en hulpbronnen

- Eigen aan de meeste KMOs:
  - gekoppeld aan hun positie in de meerwaardeketen en hun beperkte macht
  - Tekorten op vele vlakken:
    - kennis
    - tijd
    - geld
    - technologie
    - beperkte kennis over VGHW en risico's (awareness en assessment) en hoe daarmee om te gaan
  - Eigenaars en werknemers hebben beperkte controle op risico's en de mogelijke impact daarvan op hun eigen gezondheid en veiligheid

# 4. Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen

## Kwetsbare werknemers

- Doorgaans lager geschoold
- Weinig formele inspraak en belangenbehartiging
- Precaire arbeidsvoorwaarden

## Gedeelde perspectieven:

- Beperkte confrontatie en ervaringen met werkgerelateerde ongevallen en beroepsziekten
- Sociale en fysieke nabijheid
- Informaliteit – ad hoc beslissingen
- Gedeelde zorg voor de onderneming
- Moeilijk te weerleggen argumenten inzake ‘gezond verstand’ en ‘zelfzorg’



## Werknemer wordt mee verantwoordelijk voor eigen VGHW :

- Sterke socialisatie en identificatie
- Beperkte inschatting van risico's en hoe ermee om te gaan
- Autonomie is er, maar ook om minder veilige opties en oplossingen te kiezen om geen tijd te verliezen
- Dit wordt de algemene praktijk in het bedrijf maar het ondermijnt een systematisch en formeel beleid en aanpak inzake VGHW

## 4. Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen: een typologie

- Heterogeniteit bij KMOs is veel groter dan bij grote ondernemingen
- Grootte speelt een belangrijke rol in de professionalisering van het management en de mate waarin de eigenaar zelf (moet) een actieve rol opneemt in de productie
- Sector speelt een grote rol: bouw, transport, zorg, landbouw, HORECA, industrie... ze hebben elk hun specifieke bedrijfs- en economische context en specifieke risico-factoren
- Nationale contexten en beleid verschillen sterk in de EU
- Maar: KMOs verschillen ook sterk in hun aanpak van risico's!

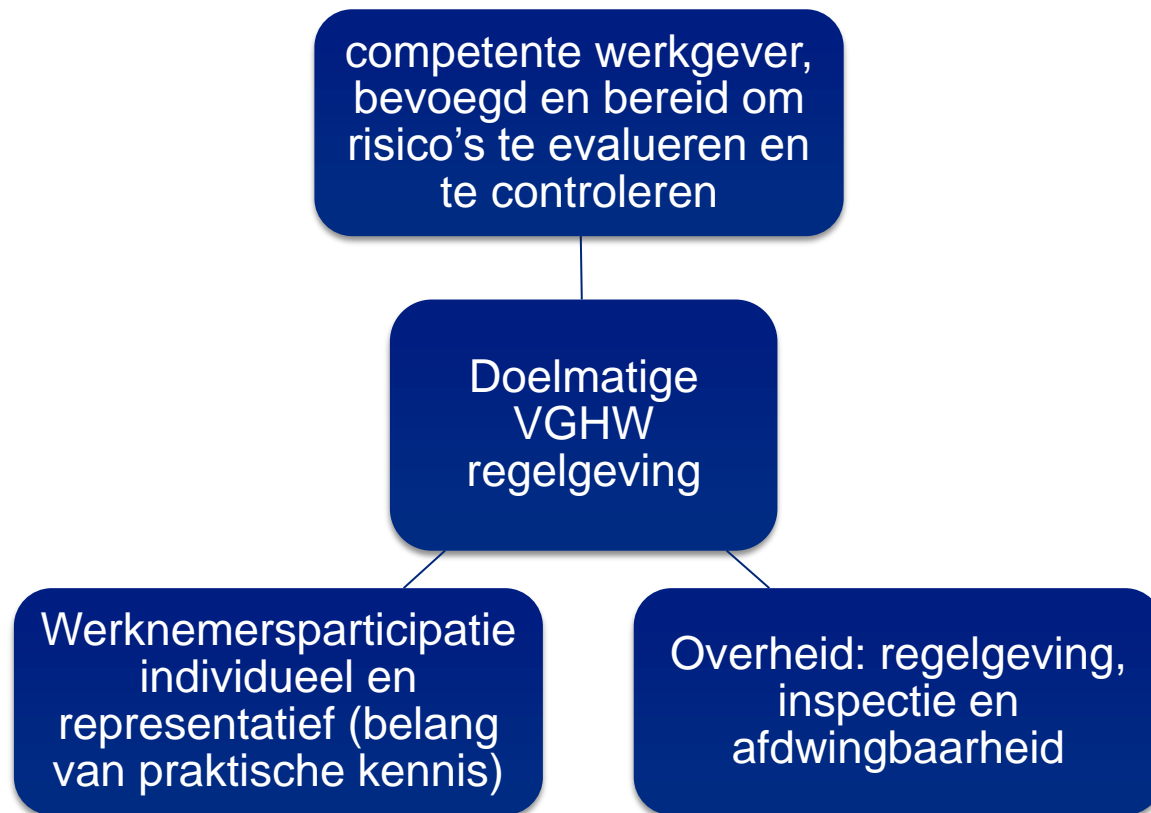
	Vermijden	Reageren	Leren
<b>VGHW</b>	verwaarloosd	In reactie op externe druk	Actief op zoek naar kennis
<b>Risico's</b>	Niet te vermijden	Niet te vermijden maar aanpakken als het moet	Kunnen worden gecontroleerd
<b>Verantwoordelijkheid</b>	Vooral de werknemers	Gedeeld	Werkgever

## 4. Eigenaars en werknemers van KMOs beter begrijpen: institutionele druk

- **KMOs opereren niet in een vacuum maar staan onder invloed van hun omgeving:**
  - “Dwang” door overheid en markten
  - “Norm” door professionele overtuigingen, normen en waarden, beroepsverenigingen,...
  - “Mimetisch (copycat)” door ‘peers’: *“we doen zoals de anderen”*
  
- **KMOs zoeken naar een aanvaardbaar niveau van controle van risico’s :**
  - *“Hoeveel moeten we doen zodat het aanvaardbaar is voor onze werknemers, klanten, overheid, peers en de lokale gemeenschap? “*

## 5. Wat werkt: de basics

Drie pijlers van regelgeving (FW Dir. 89/391): de preventiedriehoekt



# 5. Wat werkt: de basics

## Beleidsinstrumenten

## Tastbare instrumenten

Stok  
(Regelgeving)



- wetgeving
- Inspectie
- Boetes

Wortel  
(Incentives)



- Verzekeringen
- Subsidies
- Certificaten

Sermoen  
(Informatie)



- Disseminatie
- Training
- Advies

## Centrale mechanismen



- Maatschappelijke legitimiteit
- Sociale aanvaarding
- Vertrouwen
- Kennis over risico's en oplossingen



Context afhankelijk

Standaarden die door KMOs kunnen worden toegepast



## 5. Wat werkt: analyse van beleidsinstrumenten

- Er zijn veel goede praktijken: SESAME beschreef er 44 in de EU
- Systematische evaluatie van succes en impact is echter schaars
- De voorbeelden passen in een specifieke context en onder voorwaarden van doelmatige financiële ondersteuning – er is geen "one size fits all", zelfs niet binnen één sector
- De meeste voorbeelden focussen op praktische en concrete informatie over hoe dagdagelijkse problemen in een sector kunnen worden aangepakt (in plaats van te suggereren waar men moet zoeken naar informatie over risico's en hun aanpak)

# De goede voorbeelden: Topics

- **Orchestratie, complementaire en multi-dimensionele aanpak**
- **Verhogen van de ‘awareness’ en aandacht voor VGHW: awards, certificaten,...**
- **Versterking van de VGHW ‘infrastructuur’ en ondersteuning op maat: vb. ‘bus’, ‘on-site advies’, regionale veiligheidscoördinatoren**
- **Intermediaren buiten het veld die zich engageren voor VGHW: vb. Farma, boekhouding, zorg**
- **Toeleveringsketens als draagvlak voor VGHW: vb. VCA, grote werven**
- **VGHW training voor KMOs werkgevers en werknemers**
- **Economische ondersteuningsmechanismen: vb. premies**
- **Instrumenten en methoden: vb. SOBANE, Déparis, OIRA**
- **Overheidsinterventies: vb. Gecoördineerde inspecties**

## 5. Wat werkt: analyse van beleidinstrumenten

- **Veel goede praktijken die werken**
  - In regelgeving, afdwingbaarheid en ondersteuning
  - Veelal programmas en instrumenten op vrijwillige basis die gebruikt worden door een kleine groep KMOs ('Leren')
  - Vaak pilootprogrammas die moeten stoppen door gebrek aan duurzame financiering
- **Algemene vaststelling: in alle landen schieten de middelen tekort om de meerderheid van KMOs effectief te bereiken en daardoor het verschil te maken**
  - Voor een brede impact zijn meer middelen nodig
  - Weinig KMOs gaan zelf of zoek naar informatie en manieren om zelf te handelen inzake VGHW
- **Zelfs met beperkte middelen kan de doelmatigheid verbeterd worden door een betere coördinatie van strategieën**

# 5. Wat werkt: rollen en stakeholders

## Regelgeving en inspectie

- **De sleutel blijft een goede regelgeving ondersteund door effectieve afdwingbaarheid door inspectie**
- **Eigenaars kijken wel degelijk naar de regelgeving**
  - Ondanks traditionele terughoudendheid tav "overheid"
  - Weten ze graag wat er van hen verwacht wordt en wat ze moeten doen
- **Regelgeving is het fundament voor de activiteiten van alle andere actoren**
  - sociale partners, beroepsassociaties, adviesverlening etc.
- **Frequente en gepersonaliseerde (zelfs indien dure), tastbare en respectvolle inspecties werken het best**
- **Gecombineerd met ander inspectiedomeinen (vb. voedselveiligheid)**
- **Maar: vaak spanning tussen inspectie en adviesverlening**

# 5. Wat werkt: rollen en stakeholders

## Peer organisaties (intermediarieren)

- **Eigenaars kijken naar peers om in te schatten wat aanvaardbaar en haalbaar is**
- **Werkgeverorganisaties, beroepsassociaties, kamers van koophandel,... hebben toegang tot en het vertrouwen van kleine ondernemingen**
- **Netwerking en training samen met werkgeversorganisaties worden gemakkelijker aanvaard**
- **De vraag is wel of daar voldoende middelen en aandacht zijn voor VGHW en dan specifiek gericht op de groep van de kleinste ondernemingen**
  - In sommige landen is het lidmaatschap van KMOs beperkt en geven werkgeversorganisaties prioriteit aan grote ondernemingen
- **Advies en aanbevelingen van collega's worden legitiem geacht**
- **Vakbonden hebben toegang tot en vertrouwen van werknemers en een impact op regelgeving via representatie**
  - Maar in de meeste landen zijn ze niet vertegenwoordigd in de kleine ondernemingen
  - Bipartite sectorfederaties en veralgemening van toepassingsgebied van CAOs zijn belangrijke mechanismen!

# 5. Wat werkt: rollen en stakeholders

## Ondersteuning (intermediairen)

- **In vele landen is er een grote variëteit aan ondersteuning voorhanden**
  - Maar veelal bereiken die slechts een fractie van de KMOs
  - Ondersteuning via verzekeringsmechanisme werkt vaak goed
- **Adviesverlening**
  - Varieert van verplichte aansluiting tot marktgestuurd en vrijwillig
  - Bereik van KMOs vaak beperkt omdat volledige/volwaardige aansluiting vaak te duur is (dus standaardaanpak)
  - Vaak een pover aanbod in lijn met wat financieel mogelijk is
- **Wat werkt? Betaalbaar, tastbaar, op maat en gepersonaliseerd**

## 5. Wat werkt: aangepaste ontwerpcriteria

- **Beperkte middelen:** integreer VGHW in andere managementprioriteiten en in mechanismen gelieerd aan toeleveringsmechanismen
- **Nabijheid:** vertrek vanuit de geïdentificeerde risico's
- **Informaliteit:** integreer VGHW in dagdagelijkse dialoog met werknemers: face-to-face, netwerking met peers
- **Identiteit van de eigenaar:** vermijd directe kritiek; 'Hoe doe ik het' is beter dan 'waar vind ik het', maak effecten zichtbaar
- **Werknemers:** integreer VGHW in teams en taken; beloon verantwoord gedrag, gebruik dagelijkse dialoog, vertegenwoordiging op lokaal/regional niveau of niveau van toeleveringsketens is belangrijk
- **Sector:** 'Op maat' en 'vertalen' is belangrijker voor kleine dan voor grote ondernemingen

# 6. Aandachtspunten: lessen inzake regelgeving en ondersteuning

## ▪ **Inspectie en regelgeving**

- Beperkt want duur, de meeste KMOs zien nooit een inspecteur
- Ontwikkel vereenvoudigde systemen voor risico assessment en management
- Maar toch worden die in de praktijk weinig gebruikt

## ▪ **Informatie en internet**

- Worden zelden gelezen door KMOs

## ▪ **Adviesverlening**

- Bestaat niet in vele landen
- In andere landen vaak van lage kwaliteit omwille van ontbreken van kwaliteitsstandaarden en aanbod op maat van KMOs

## ▪ **Er is nood aan doelmatige coördinatie van wat werkt!**



## 6. Aandachtspunten: een strategisch beleid voor verbetering van VGHW in KMOs



## 6. Take away

### Orchestratie in de praktijk

- Wie moet coördinatie initiëren?
  - Overheid of sectororganisaties
- Wie moet betrokken worden?
  - Overheid, werkgeverorganisaties, vakbonden, verzekeringen, beroepsorganisaties, consultancy, adviesverlening
  - Sectorbenadering werkt vaak best
- Gemeenschappelijke en afgestemde boodschappen, aanbevelingen en acties zijn noodzakelijk om impact te hebben
  - Vertrouwen, legitimiteit en hogere acceptabele risiconiveaus
  - Het omgekeerde werkt verlamdend
- **Nood aan stabiele en verzekerde financiering**
  - Van pilots naar duurzaam beleid en ondersteuning

### Voorbij de traditionele VGHW beleid en programmas

- De economische en zakelijke omgeving van KMOs vereist nieuwe benaderingen zoals:
  - Regelgeving die de verantwoordelijkheid legt bij degene die de economische macht heeft
  - Reglegeving op niveau van meerwaardeketens
  - Basisrechten voor preciaire werknemers
  - Lokale en bereikbare adviesverlening

**Deze presentatie is gemaakt door:**

**Monique Ramioul, HIVA-Research Institute for Work and Society, KU Leuven-Belgium**

**Peter Hasle, Sustainable Production, Aalborg University Copenhagen-Denmark**

**David Walters, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University-UK**