

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 november 2021 / Nr. 954 bis

Dit jaar vieren we het 25-jarig bestaan van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. We vinden het belangrijk om even stil te staan bij dit zilveren jubileum, want de Welzijnswet zorgde voor een grondige hervorming en verbetering van de wetgeving over veiligheid en gezondheid op het werk.

25 jaar Wet Welzijn

Goed maar onvoltooid werk

Het werken met risicoanalyses kreeg een centrale plaats; nieuwe risico's zoals de psychosociale risico's werden (h)erkend en een multidisciplinaire ondersteuning van het welzijnsbeleid zag het licht. Stappen vooruit in de goede richting, maar het werk is nog niet af. Ernstige arbeidsongevallen gebeuren nog elke dag en tienduizenden werknemers worden elk jaar ziek door het werk. We staan voor de grote uitdaging om de welzijnsreglementering voortdurend te verbeteren en vooral de naleving ervan te controleren en te garanderen. In dit dossier vind je onze kijk op de Welzijnswet, de problemen die nog steeds bestaan en onze voorstellen tot verbetering. We laten ook professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis, preventieadviseur Evelyn Bracke en ACV-militant Antonio Dionisio aan het woord.

Een nieuwe wet, een nieuw aanpak

Voor de mensen onder ons met al wat jaren op de teller: wie herinnert zich nog de Wet van 10 juni 1952 over de veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), de voorlopers van de huidige Welzijnswet? Tot 1996 bevatten deze wetteksten en uitvoeringsbesluiten alle – soms zeer gedetailleerde – bepalingen die ondernemingen moesten volgen om de veiligheid en gezondheid van de werknemers te beschermen. Deze regels waren evenwel niet altijd aangepast aan alle situaties en soms ook verouderd. In de jaren 1990 kwamen er verschillende Europese richtlijnen over de veiligheid en gezondheid op het werk die vertrokken vanuit een andere aanpak. Ondernemingen moesten op basis van een risicoanalyse zelf bepalen op welke wijze ze de risico's gaan wegwerken. Nog steeds binnen een set van wettelijke bepalingen en volgens een duidelijke preventiestrategie: de risico's vermijden, de risico's bestrijden bij de bron, de voorkeur geven aan collectieve beschermingsmaatregelen, het werk aanpassen aan de mens, voorzien in instructies en opleidingen, ... Dit was de aanleiding om onze Belgische wetgeving grondig te hervormen. Het nieuwe wettelijk kader werd de Welzijnswet en de Codex over het welzijn op het werk. De Codex is de verzameling van de uitvoeringsbesluiten van de Welzijnswet, met daarin de geactualiseerde regels uit het ARAB, de omzetting van de Europese richtlijnen en een aantal andere typisch Belgische verplichtingen. Het globaal preventieplan en het daaruit voortvloeiende jaarlijks actieplan zijn je zeker bekend. En niet te vergeten uiteraard, dat de verkiezing, de werking en de bevoegdheden van het Comité PB nu ook geregeld worden via de Welzijnswet en de Codex.



Psychosociale risico's werden een belangrijk nieuw aandachtspunt door de Welzijnswet.

© Shutterstock

Van veiligheidschef tot preventieadviseur

Dat we vandaag spreken over de preventieadviseur en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en niet langer over de veiligheidschef en een Interbedrijfs-geneeskundige dienst, is ook een gevolg van de welzijnsreglementering. Maar er was meer dan alleen een naamsverandering. Het besef groeide dat een goede aanpak van de soms

complexe welzijnsrisico's deskundigen uit verschillende disciplines vraagt. De deskundigen arbeidsveiligheid en arbeidsgeneeskunde werden aangevuld met opgeleide deskundigen op het vlak van ergonomie, psychosociale risico's en arbeidshygiëne (denk bv. aan gevaarlijke stoffen). Er kwamen zo preventieadviseurs uit 5 disciplines waarop ondernemingen via hun Interne of Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk een beroep kunnen of soms moeten doen. Deze multidisciplinariteit is een belangrijke verwezenlijking van de welzijnswet.

“Het besef groeide dat een goede aanpak van de soms complexe welzijnsrisico's deskundigen uit verschillende disciplines vraagt.”

Het psychosociaal welzijn

De invoering van het begrip 'welzijn op het werk' gaf ons een bredere kijk op de problemen waarmee werknemers elke dag geconfronteerd worden. Veiligheid, gezondheid, ergonomie, psychosociale risico's, arbeidshygiëne, verfraaiing en milieu zijn de zeven domeinen waaraan

gewerkt moet worden. Eén daarvan, de psychosociale risico's, werd een belangrijk nieuw aandachtspunt. Dan spreken we over stress, burn-out, maar ook over pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Allemaal elementen die sterk kunnen wegen op het welbevinden van werknemers op het werk, maar ook in hun privéomgeving. De Welzijnswet en de Codex zorgden voor het eerst voor een hele reeks verplichtingen om deze risico's aan te pakken in de onderneming, zowel op individueel als op collectief vlak. Slachtoffers van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag worden nu ook beschermd tegen ontslag wanneer ze hiertegen een procedure opstarten.

Nog werk aan de winkel

25 jaar Welzijnswet loste natuurlijk niet alle problemen op. De volgende voorbeelden maken dit duidelijk:

- Het aantal geregistreerde arbeidsongevallen daalde de laatste 25 jaar constant. Dit kan helaas niet gezegd worden van het aantal ernstige arbeidsongevallen.
- Eind 2020 bedroeg het aantal werknemers in langdurige ziekte of invaliditeit (= langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt) bijna 442.000, wat neerkomt op een stijging met meer dan 20% in 4 jaar.
- 36,8% van de langdurig zieken, 163.000, leed aan psychische stoornissen. Dit is de belangrijkste oorzaak van invaliditeit in België. 33.402 van hen waren minstens een jaar ziek wegens burn-out (+33% sinds 2016!).
- Op een tweede plaats in het lijstje van de langdurige ziektes vinden we de spier- en skeletaandoeningen: 31,7% van de langdurig zieken in 2020, of bijna 150.000.
- Naar schatting worden jaarlijks tussen de 2600 en de 5500 werknemers het slachtoffer van een beroepsgerelateerde kanker. Niemand kan precies zeggen hoeveel, want de bloot-

“Hoe goed de wetgeving ook is, de toepassing ervan op de werkvloer bepaalt het succes ervan. En daar loopt het vaak mis.”

stelling aan kankerverwekkende stoffen wordt niet voldoende bijgehouden en de link tussen de kanker en de beroepsblootstelling wordt zelden gelegd. Minder dan 200 van deze beroepsgerelateerde kankers wordt erkend en vergoed als beroepsziekte.

- Werknemers in preciaire en flexibele arbeidsvormen zijn het vaakst slachtoffer van gevaarlijke en ongezonde arbeidsomstandigheden. Interimmers bijvoorbeeld hebben twee keer meer arbeidsongevallen dan 'gewone' werknemers. Maar voor deze groep worden ten minste nog goede statistieken bijgehouden. Van andere groepen zoals platformwerknemers, (schijn)zelfstandigen, buitenlandse werknemers, ... weten we zo goed als niets van de negatieve gevolgen van hun arbeidsomstandigheden. Soms worden ze helemaal

niet beschermd en zijn er ook niet de nodige verzekeringen om hen te vergoeden bij ongevallen of ziektes.

Vertrouwen is goed, controle moet

Hoe goed de wetgeving ook is, de toepassing ervan op de werkvloer bepaalt het succes ervan. En daar loopt het vaak mis. Controleren en beboeten zou een oplossing kunnen zijn, maar daarvoor heb je voldoende arbeidsinspecteurs en goede sanctiemechanismen nodig. Geen van beide zijn op vandaag toereikend. Ondanks politieke beloften is het aantal welzijnsinspecteurs (uitgedrukt in VTE) die op de werkvloer controles kunnen uitvoeren in 2021 gezakt tot minder dan 120. En dat voor de controle op het welzijn van 3,8 miljoen werknemers in 273.000 ondernemingen. Het ACV berekende dat, ondanks het goede werk van de inspecteurs, elke onderneming slechts om de 26 jaar het bezoek van een inspecteur moet verwachten. Bij zeker 50% van de inspectiebezoeken worden effectief overtredingen van de welzijnsreglementering vastgesteld.

| Kris Van Eyck |

Het aantal ernstige arbeidsongevallen daalde niet de voorbije 25 jaar. Dat blijft een belangrijk werkpunt.



© Shutterstock

“Bedrijven die inzetten op preventie verdienen dit dubbel en dik terug”

Wie erg vertrouwd is met de Welzijnswet is Lode Godderis, professor arbeidsgeneeskunde aan de KU Leuven en de nieuwe CEO van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk IDEWE.

Hoe is de Welzijnswet er gekomen?

“De Welzijnswet is er gekomen in navolging van een Europese richtlijn uit 1989. België heeft die in 1996 geïmplementeerd in zijn eigen wetgeving. Het besef was gegroeid dat de focus op veiligheid en gezondheid te eng was. Er moest meer aandacht gaan naar musculoskeletale aandoeningen – spierpijn en last met de gewrichten – en mentale aspecten van het werk, die de belangrijkste oorzaken zijn van absentieïsme en arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd zette de Welzijnswet er toe aan om de arbeidsgeneeskundige diensten om te vormen tot externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, waar ook preventieadviseurs en ergonomen aan de slag gingen.”

Kan je zeggen dat de Welzijnswet meer inzet op preventie dan de vroegere wetgeving, die eerder reactief was?

“Ja. De uitvoering van de vroegere wetgeving verliep via het Algemeen Reglement Arbeidsbescherming (ARAB), dat een heel gedetailleerd voorschriftenboek was, bijvoorbeeld ‘wat moet er in een EHBO-kistje zitten’. Vanuit Europa werd aangestuurd op een ‘dynamische wetgeving’, met weinig gedetailleerde technische voorschriften die snel verouderen, anders dus dan het Belgische ARAB. De Welzijnswet creëert meer een kader, met preventiedoelen. Het is dus een doelwetgeving, in een logica van continu verbeteren. We zetten stappen voorwaarts, maar op veel vlakken is er nog werk aan de winkel, zoals ergonomie of de blootstelling aan chemische stoffen of psychosociale risico's. De grote uitdaging is het verschil tussen grote en kleine ondernemingen wegwerken. Er is veel meer aandacht voor preventie en welzijnsbeleid in onder-

nemingen met een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Risicoanalyses blijven ook een pijnpunt. Die gebeuren niet in elke onderneming. Preventie wordt nog al te vaak als een kost gezien, terwijl ondernemingen die wel investeren in preventie er elke euro dubbel en dik uithalen. Internationaal is aangetoond dat bedrijven die hoog scoren op preven-

“Er is veel meer aandacht voor preventie en welzijnsbeleid in ondernemingen met een Comité PB”

LODE GODDERIS

tie het economisch ook goed doen. Het welbevinden van de werknemers is er ook hoger. In bedrijven waar veiligheid, gezondheid en welzijn als een belangrijke prioriteit benoemd worden, voelen mensen zich beter. Als mensen voelen dat er voor hen gezorgd wordt en dat er naar hen geluisterd wordt, zorgt dat voor een positieve preventiedynamiek.”

Wat kan beter? Wat zijn de werkpunten?

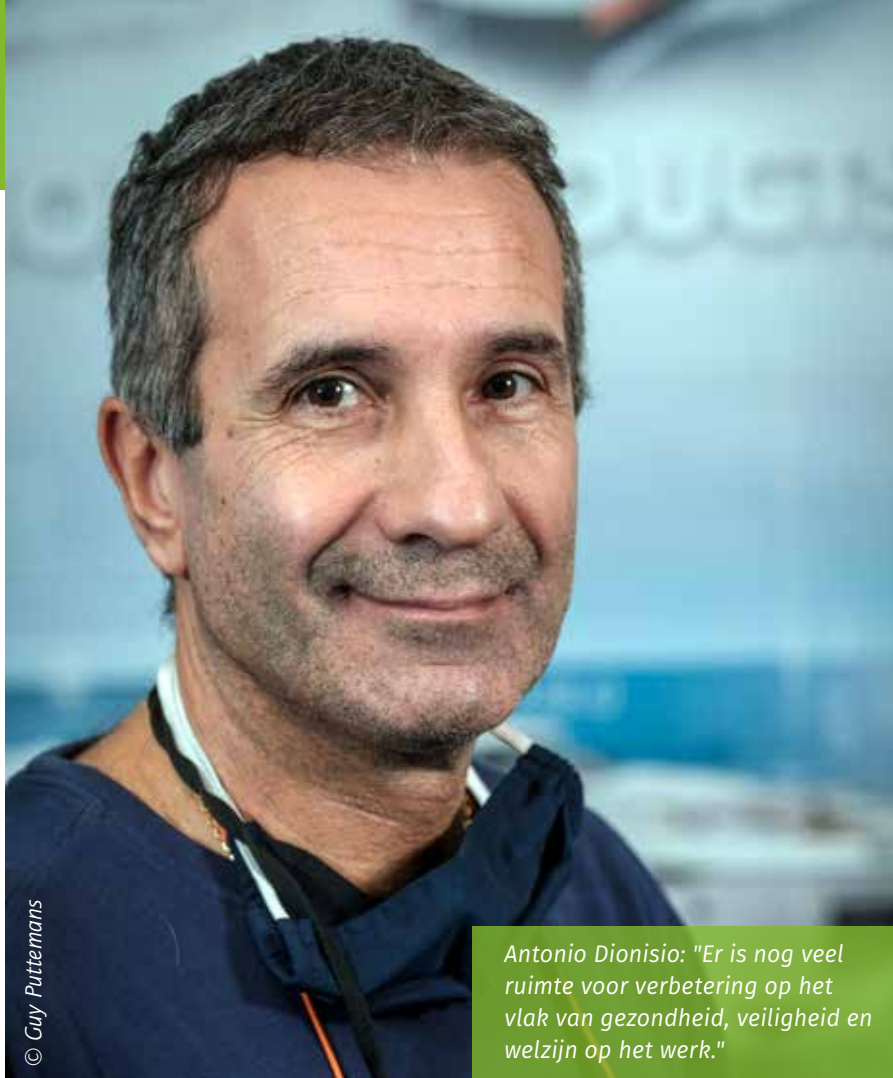
“Er zijn meer dan 500.000 langdurig zieken. We moeten kijken hoe we de terugkeer naar werk beter kunnen aanpakken. We moeten ons meer richten op mensen die het moeilijk hebben om op de arbeidsmarkt te blijven of er terug te keren. We moeten iedereen de kans geven op een goed werk, aangepast aan zijn of haar situatie.”

| Wim Troch & PVL |

Lode Godderis: "Risicoanalyses blijven een pijnpunt. Die gebeuren niet in elke onderneming."

© Rob Stevens

“Op vele vlakken moet nog veel vooruitgang worden geboekt”



© Guy Puttemans

Antonio Dionisio: "Er is nog veel ruimte voor verbetering op het vlak van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk."

Heeft de Wet Welzijn ingrijpende veranderingen teweeggebracht voor de werknemers en de vakbonden in de onderneming? Dat vroegen we aan Antonio Dionisio, die al 30 jaar lang zijn collega's vertegenwoordigt in het Comité PB van Twin Disc in Nijvel, een bedrijf dat tandwielen, lagers en andere drijfwerkelementen vervaardigt.

"De wetgeving inzake het welzijn op het werk en de preventie in de bedrijven is voortdurend in ontwikkeling. Met de wet van 1996 leek er niet onmiddellijk veel te veranderen. Het was op dat moment slechts een stap, weliswaar een belangrijke, maar geen stap die onmiddellijk zorgde voor een grote verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk. Het was dus geen revolutie. Aan de andere kant formaliseerde de nieuwe wetgeving een heel aantal zaken en introduceerde de nieuwe elementen. De voorbije 25 jaar waren er heel wat aanpassingen en dat zal hopelijk zo blijven!"

Wat zijn de belangrijkste gevolgen geweest voor het preventiebeleid in de onderneming?

"Een van de belangrijkste elementen voor de werknemers en hun vakbondvertegenwoordigers is dat de Welzijnswet van 1996 uitdrukkelijk de werkgever verantwoordelijk stelt voor

“Er zijn nog veel te veel ernstige arbeidsongevallen”
ANTONIO DIONISIO

het preventiebeleid in zijn bedrijf, niet de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB. In het Comité PB bestaat onze rol er vooral in er op toe te zien dat de werkgever de wetgeving naleeft via de adviezen die wij uitbrengen over het jaarlijkse actieplan en het globaal preventieplan. In het Comité PB proberen we de werkgever er ook van te overtuigen meer tijd en middelen in preventie te investeren, wat niet altijd evident is! Wanneer de werkgever niet de nodige maatregelen wil nemen om de werknemers te beschermen en weigert rekening te houden met onze adviezen, dan kunnen we altijd – als stok achter de deur – de inspectie-

dienst inschakelen om de werkgever te dwingen zijn verantwoordelijkheid op te nemen."

Je zei dat je graag zou zien dat de wetgeving over welzijn op het werk zich blijft ontwikkelen ...

"Ja, inderdaad. De veiligheidsomstandigheden op de werkplek zijn de afgelopen decennia aanzienlijk verbeterd, met name dankzij de uitgebreidere welzijnswetgeving en de waakzaamheid van de vakbonden. Toch moet er op veel vlakken nog veel vooruitgang worden geboekt. Wat mij ten zeerste stoort, is dat er in 2021 nog steeds mensen op de werkplek overlijden ten gevolge van arbeidsongevallen. Er zijn nog veel te veel ernstige arbeidsongevallen. Werknemers staan onder toenemende druk van het management om meer, sneller en langer te werken. Er is dus nog veel ruimte voor verbetering op het vlak van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk! De inspectie moet ook meer mensen en middelen krijgen om de toepassing van de wetgeving in de bedrijven goed te kunnen controleren."

| Laurent Lorthioir |

“Bewustzijn rond veilig werken stijgt, maar preventie blijft noodzakelijk”

Evelyn Bracke is adjunct-preventieadviseur bij Xwift, een transportbedrijf met zo'n 180 medewerkers in het Oost-Vlaamse Nazareth dat verschillende vormen van transport voor zijn rekening neemt. Ze combineert haar functie van preventieadviseur met die van schadebeheerder, een functie die ook sterk gelinkt is aan veiligheid. We spraken met Evelyn over haar rol als preventieadviseur bij het bevorderen van de veiligheid en het welzijn van de werknemers van Xwift.

Op welke aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk leg je als preventieadviseur bij Xwift het meeste nadruk?

“Bij Xwift leggen we zeer veel nadruk op veiligheid. Onze chauffeurs zijn voortdurend onderweg en wij streven ernaar dat zij hun werk in zo veilig mogelijke omstandigheden kunnen doen. Daarvoor voeren we regelmatig risicoanalyses uit, houden we statistieken van arbeids- en verkeersongevallen bij en onderzoeken we incidenten om te weten welke zaken we kunnen verbeteren. De adviezen die uit deze analyses komen, leggen we dan voor in het Comité PB om samen tot veiligere werkomstandigheden te komen.

Maar bij Xwift is er ook veel aandacht voor het ruimere welzijn van de werknemers. De zaakvoerder zet daar sterk op in. Daarom zijn er bijvoorbeeld op

onze HR-afdeling enkele trajectcoaches aan de slag die regelmatig gesprekken voeren met de chauffeurs, ook als ze op de baan zijn, over hoe ze zich voelen, over hoe het gaat met de combinatie werk/privé. Ook de startende collega's worden door hen sterk opgevolgd.

Samen met de trajectcoaches hebben we veel aandacht voor opleiding, zowel in theorie als in de praktijk over de veiligheid in en rond de vrachtwagen. De ‘peters’ binnen het bedrijf nemen de nieuwe collega's onder hun vleugels.”

Merk je de laatste jaren belangrijke wijzigingen/verschuivingen in de aanpak van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk?

“Ja. Ik heb toch de indruk dat onze werknemers zich de laatste jaren meer bewust zijn van het belang van veilig-

heid op de werkvloer. Ze luisteren bijvoorbeeld beter en sneller dan vroeger naar de veiligheidsinstructies. Maar pas op: het blijft wel nog altijd een uitdaging. Niet alle collega's zien me altijd even graag komen. Vluggere werken haalt het vaak nog van veilig werken. Blijven herhalen en volhouden is de boodschap.

Daarnaast merk ik ook een grotere aandacht in ons bedrijf voor de psychosociale aspecten van het beroep van chauffeur. Als chauffeur ben je immers vaak alleen, lang onderweg, weg van huis, ... Ik sprak al over de rol die de trajectcoaches spelen in de begeleiding van onze chauffeurs.

Ook volgen we nauwgezet de eco-drive scores van de chauffeurs op. Deze eco-drive scores zeggen in eerste instantie iets over hoe ecologisch een chauffeur met zijn vrachtwagen rijdt, maar kunnen indirect ook een beeld geven van het welbevinden van een chauffeur, bijvoorbeeld over de aandacht van een chauffeur omdat hij vaak bruusk moet remmen.”

Welke zaken zouden moeten wijzigen in de wetgeving om de veiligheid, gezondheid en het welzijn op het werk verder te verbeteren?

“In de welzijnswetgeving ligt de nadruk vandaag zeer sterk op de verantwoordelijkheid van de werkgever, en bij uitbreiding van de hiërarchische lijn, wanneer het aankomt op de veiligheid en het welzijn van de werknemers. Dit is natuurlijk belangrijk, maar het is evenzeer van belang dat de werknemers hun verantwoordelijkheid opnemen door bijvoorbeeld de veiligheidsinstructies goed op te volgen. Dit laatste zou wel wat meer benadrukt mogen worden.”

Bij Xwift is ook veel aandacht voor de psychosociale aspecten van het beroep van chauffeur. Als chauffeur ben je immers vaak alleen, lang onderweg, weg van huis, ...



| Stijn Gryp |



“Het is belangrijk dat werknemers de veiligheidsinstructies goed opvolgen.”
EVELYN BRACKE

10 voorstellen voor de volgende 25 jaar

Willen we de successen van de welzijnswet bestendigen en het hoofd bieden aan de problemen die na 25 jaar nog steeds bestaan of aan nieuwe problemen die de kop opsteken, dan moeten we continu werken aan de verbetering van de wetgeving en de toepassing ervan op de werkvloer. Het ACV stelt onder andere volgende acties voor om dit te realiseren.

1 Maak werk van meer en **beter risicoanalyses**, zeker ook in kleinere ondernemingen. Dit kan door te werken met gestandaardiseerde, digitale tools en door een betere ondersteuning vanuit de sectoren en de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Informeer werknemers ook beter over de risico's waaraan ze worden blootgesteld. Dit kan bijvoorbeeld door te werken met duidelijk werkpostfiches voor alle werknemers.

2 Zorg voor een sterke opleiding van alle disciplines van **preventieadviseurs** en maak dit beroep aantrekkelijk om voldoende kandidaten naar deze opleidingen te leiden. We hebben meer preventieadviseurs nodig om de begeleiding van ondernemingen te verzekeren bij de risicoanalyse en het uitwerken van de preventiemaatregelen.

Verzamel de resultaten van de risicoanalyses centraal. Een **databank van de risico's waaraan werknemers worden blootgesteld** is noodzakelijk om een gericht (sectoraal) beleid te kunnen voeren en de beschikbare menskracht en middelen doelmatig in te zetten.

4 Geef de **administratie meer menskracht en middelen** voor de ontwikkeling van de wetgeving, de sensibilisering van ondernemingen en werknemers en vooral ook voor de controle in de ondernemingen van de toepassing van de wetgeving. Voorzie hierbij ook de nodige sanctiemechanismes om hardleerse werkgevers terug op het rechte pad te krijgen.

5 Verbeter de regels voor de **re-integratie van langdurig zieken**, zodat zij terug aan de slag kunnen op hun tempo en aangepast aan hun mogelijkheden. Ondernemingen moeten werk maken van echt aangepast werk.

3 Evalueer continu de regels over de **psychosociale risico's** en de toepassing in de praktijk. Stuur bij waar nodig. Het ACV werkte vorig jaar aan deze evaluatie en heeft concrete voorstellen (Lees het dossier 'Mentaal welzijn op de werkvloer, dansen op een slappe koord' in Vakbeweging nr. 943 – digitaal beschikbaar via www.acv-militanten.be).

7 Werk een globaal wetgevend kader uit voor **ergonomische risico's** en de preventiemaatregelen om ze te voorkomen. Dit ontbreekt volledig in onze welzijnsreglementering. Nochtans zijn problemen van de spieren, pezen en botten de tweede oorzaak van langdurige afwezigheid op het werk.

8 Geef prioriteit aan het vervangen van **gevaarlijke stoffen** door stoffen die minder of niet gevaarlijk zijn. Waar dit niet kan, moet de blootstelling aan deze stoffen consequent opgevolgd worden en moeten effectieve preventiemaatregelen worden genomen. Voorkom **beroepsziekten** door een blootstelling aan gevaarlijke stoffen en voorzie een vergoeding voor alle werknemers die er het slachtoffer van worden.

6 Pas de wetgeving aan de steeds **flexibelere arbeidsmarkt** – met uitzendkrachten, platformwerkers, (schijn) zelfstandigen, buitenlandse werknemers, ketens van onderaanneming, ... – aan en verhoog de controles op de bescherming van deze groeiende groep van werknemers. Voorzie voor alle vormen van **afstandswerken** een eengemaakt kader voor de welzijnsaspecten ervan.

10 Versterk het **sociaal overleg** in de ondernemingen op het vlak van welzijn op het werk. Voorzie minimale werkingsregels voor de vakbondsafvaardiging in ondernemingen zonder Comité PB. Voorzie structureel overleg met werknemers wanneer zich meerdere werkgevers op één arbeidsplaats bevinden.

Heb jij nog andere voorstellen of wil je bovenstaande punten nog verbeteren, neem dan contact met ons op via dienst.onderneming@acv-csc.be