

# & syndicale actie

Welzijn op het werk



Uitgave 2010



# & syndicale actie

Welzijn op het werk



Uitgave 2010



<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>	<b>Hoofdstuk 5. Instrumenten van het welzijnsbeleid</b>	<b>27</b>
› «Groepsfoto»: globaal overzicht van de reglementering en de brochure	3	› Het dynamisch risicobeheersingssysteem	27
		› Risicoanalyse	29
		› De planning van het welzijnsbeleid	31
		› Vakbondsstrategie	36
<b>Hoofdstuk 1. Het belang van de vakbondsactie voor de arbeidsomstandigheden</b>	<b>6</b>	<b>Hoofdstuk 6. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk</b>	<b>41</b>
› De arbeidsomstandigheden gaan erop achteruit	6	› Samenstelling en structuur van de interne dienst PB	41
› Het welzijn op het werk is de zaak van alle militanten	7	› Welke opdrachten en taken moeten intern worden uitgevoerd? Welke mogen worden toevertrouwd aan een externe dienst?	46
› Noodzakelijk overleg	7	› de preventieadviseurs: vorming en statuut	52
› De vakbondsactie voor het welzijn op het werk stimuleren	7	› De gemeenschappelijke interne diensten voor preventie en bescherming	53
		› Vakbondsstrategie	53
<b>Hoofdstuk 2. Op wie is de wet betreffende het welzijn op het werk van toepassing?</b>	<b>9</b>	<b>Hoofdstuk 7. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk</b>	<b>56</b>
› Vakbondsstrategie	12	› Een beroep doen op een externe dienst PB	56
		› Hoe zijn de externe diensten PB georganiseerd?	56
<b>Hoofdstuk 3. Wat is welzijnsbeleid op het werk?</b>	<b>13</b>	› Keuze voor en verandering van externe dienst PB	57
› Het welzijn op het werk	13	› Een verslag over elke interventie voor het Comité PB	58
› Het welzijnsbeleid, op preventie gebaseerd	14	› Het adviescomité en de rol van de vakbonden	58
› Vakbondsstrategie	16	› Vakbondsstrategie	59
<b>Hoofdstuk 4. Wie neemt deel aan het welzijnsbeleid binnen de onderneming?</b>	<b>17</b>	<b>Hoofdstuk 8. Een aantal specifieke bepalingen van de wet welzijn</b>	<b>61</b>
› De werkgever	18	› Samenwerking en coördinatie tussen verschillende ondernemingen	61
› De hiërarchische lijn	19	› Maatregelen in geval van arbeidsongeval	61
› De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	19	› Maatregelen bij noodsituaties en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar	66
› De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk	21	<b>› Bijlage: Informatiebronnen over het welzijn op het werk</b>	<b>67</b>
› De externe diensten voor technische controles op de werkplaats	22	<b>› Trefwoorden</b>	<b>70</b>
› De werkneemsters en werknemers	22		
› Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	23		
› Het toezicht op het welzijn op het werk	25		
› Vakbondsstrategie	26		

De verbetering van de arbeidsomstandigheden is een voortdurende bekommernis van elke vakbondsman en -vrouw. Ondanks de technologische evoluties en de aandacht (maar nog steeds te weinig...) die uitgaat naar preventie, blijven te veel werknemers en werknemers het slachtoffer van arbeidsongevallen, beroepsziekten en andere aandoeningen die in verband staan met de uitoefening van hun werk. Heel wat drama's zouden kunnen worden vermeden als de werkgevers de reglementering correct zouden toepassen.

De reglementering rond het welzijn op het werk is een essentieel hulpmiddel om de arbeidsomstandigheden in bedrijven en instellingen te verbeteren. Om een doeltreffende syndicale actie te kunnen voeren op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk is een goed inzicht in die reglementering dan ook onontbeerlijk. De brochure "Welzijn op het werk en vakbondsactie" wil u vertrouwd maken met het welzijnsbeleid op het werk en met de bevoegdheden van het Comité PB ter zake.

De basis van die reglementering is de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Die wet legt de algemene principes vast van het welzijnsbeleid dat elke werkgever binnen zijn bedrijf, instelling, administratie enz. verplicht moet voeren. Hij is zowel in de openbare als in de privésector van toepassing. De wet betreffende het welzijn op het werk is de omzetting in Belgisch recht van richtlijn 89/391/EEG van de Europese Raad 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".

De uitvoering van het welzijnsbeleid wordt geregeld door diverse koninklijke besluiten die in uitvoering van de wet op het welzijn genomen zijn. Die besluiten zijn samengebracht in de Codex over het welzijn op het werk, die geleidelijk het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) vervangt. De omzetting van het ARAB in de Codex zou eind 2010 voltooid moeten zijn; in afwachting zijn sommige toepassingen van het ARAB nog steeds van toepassing.

## “GROEPSFOTO”: GLOBAAL OVERZICHT VAN DE REGLEMENTERING EN DE BROCHURE

Na een uiteenzetting over het **belang** van de syndicale actie om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, krijgt u in **hoofdstuk 1** uitleg over de wet op het welzijn en zijn belangrijkste toepassingsbesluiten, meer in het bijzonder over de besluiten betreffende welzijnsbeleid op het werk en de diensten voor preventie.

De wet betreffende het welzijn op het werk **is van toepassing op alle werknemers en werknemers** (en op personen die daarmee gelijkgesteld zijn) **en op alle werkgevers** van de openbare en privésector, met uitzondering van dienstboden, huispersoneel en hun werkgevers. In **hoofdstuk 2** worden al die verschillende begrippen duidelijk toegelicht.

Wat verstaat men onder **welzijn op het werk**? Hoe dat bevorderen? **Hoofdstuk 3** geeft op die vragen een antwoord. Het welzijn op het werk omvat een ruime waaier aan bekommernissen: de veiligheid en de gezondheid op het werk, de kwaliteit van de werk- en bedrijfsomgeving, de materiële maar ook sociale en psychologische arbeidsomstandigheden. Om het welzijn op het werk te bevorderen, heeft de werkgever de verplichting een welzijnsbeleid te voeren, dat wil zeggen dat hij systematisch maatregelen moet nemen om risico's te voorkomen en, als dat slechts gedeeltelijk mogelijk is, de risico's te beperken om zo ongevallen of ziekte te vermijden. Het principe hierbij is om in eerste instantie de risico's aan de bron te bestrijden, en pas vervolgens de werknemers te beschermen tegen de risico's die niet volledig konden worden uitgeschakeld. De voorafgaandelijke identificatie van de gevaren en de risicoanalyse zijn fundamentele basisvoorwaarden voor een doeltreffend welzijnsbeleid op het werk.

**Hoofdstuk 4** stelt bondig de verschillende **betrokken partijen van het welzijnsbeleid** op het werk voor:

- de werkgever is binnen zijn bedrijf of instelling verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid, dat gepland en gestructureerd moet zijn;

- de hiërarchische lijn (m.a.w. de personen aan wie de werkgever een gedeelte van zijn gezag delegeert: directeurs, ploegbazen, diensthoofden enz.) voert het preventiebeleid van de werkgever uit;
- de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, die binnen elke onderneming moet worden opgericht, helpt de werkgever en de werknemers de reglementering rond het welzijn op het werk toe te passen (met name om de risico's te analyseren en preventiemaatregelen voor te stellen...);
- de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk wordt ingeschakeld door de werkgever voor de opdrachten die de interne dienst niet zelf kan vervullen (dat is vaak het geval voor het gezondheidstoezicht);
- de externe diensten voor technische controles controleren de conformiteit van de machines en uitrustingen;
- het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarin vertegenwoordig(st)ers van de werknem(er)en en van de werkgever zetelen, heeft tot taak te zoeken naar mogelijkheden en middelen om het welzijn op het werk te bevorderen;
- de werkneemster of de werknemer moet zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en voor de veiligheid en gezondheid van andere personen die bij zijn activiteit betrokken zijn;
- de ambtenaren van het Toezicht op het welzijn op het werk moeten erop toezien dat de reglementering met betrekking tot het welzijn op het werk wordt nageleefd.

Nu we de partijen kennen, kunnen we doordringen tot de kern van het **welzijnsbeleid op het werk: hoofdstuk 5** stelt een aantal middelen voor om dat beleid uit te voeren en besteedt aandacht aan mogelijke stappen voor vakbondswerk. **De werkgever heeft de verantwoordelijkheid en de verplichting** om het preventiebeleid in de onderneming op een gestructureerde manier te plannen.

De preventie moet vanzelfsprekend betrekking hebben op de "klassieke" terreinen van veiligheid en gezondheid. Daarnaast moet die echter ook aandacht hebben voor de psychosociale belasting van het werk (stress, werklast, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag), voor de ergonomie en voor de ver-

fraaiing van de arbeidsplaatsen. Ook het milieubeleid valt daar onder in de mate dat dit het welzijn op het werk beïnvloedt.

Een gestructureerd en systematisch welzijnsbeleid moet noodzakelijkerwijze gebaseerd zijn op een voortdurende risicoanalyse; de resultaten van die analyse geven nuttige indicaties voor de uitwerking van preventiemaatregelen. De werkgever moet de preventiemaatregelen organiseren en structureren in twee schriftelijke documenten: het **globaal preventieplan** (plan op vijf jaar) en het **jaarlijks actieplan**. Het preventiebeleid steunt op volgende principes: eerst de risico's uitschakelen; als een risico niet volledig kan worden uitgeschakeld, het risico beperken; als het risico toch realiteit zou worden, de mogelijke schade beperken.

De volgende hoofdstukken komen gedetailleerd terug op de rol en de opdrachten van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (**hoofdstuk 6**) en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (**hoofdstuk 7**).

De wet betreffende het welzijn op het werk bevat een aantal **bepalingen** die van toepassing zijn in specifieke situaties, waarvan sommige kort worden voorgesteld in **hoofdstuk 8**: werk op eenzelfde arbeidsplaats, werken met ondernemingen van buitenaf, tijdelijke of mobiele bouwplaatsen; maatregelen bij noodsituaties, in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar en in geval van een arbeidsongeval.

Deze brochure behandelt niet elk aspect van de Codex over het welzijn op het werk. De bijlage verwijst naar verschillende brochures van het ACV die handelen over andere delen van de Codex. Ze geeft eveneens een lijst van bronnen met nuttige informatie over het welzijn op het werk: internetsites en publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

## Belangrijke richtlijnen voor de lezer

1. *De wet op het welzijn is zowel van toepassing in de openbare sector als in de privésector. Het enige verschil heeft betrekking op de overlegorganen. In de privésector fungeert het Comité voor Preventie en Bescherming op het*

*Werk (Comité PB) als overlegorgaan voor het welzijnsbeleid. Binnen de overheidsdiensten waar een specifieke regeling voor de vakbondsvertegenwoordiging van toepassing is, wordt die taak, meestal, overgenomen door het basisoverlegcomité. In de andere overheidsdiensten gelden specifieke bepalingen. Om de tekst niet onnodig zwaar te maken, zullen wij overal de term Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk gebruiken (Comité PB of CPBW), zonder daarbij steeds te verwijzen naar zijn tegenhanger binnen de overheidsdiensten.*

2. *Indien er geen Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is, neemt de vakbondsafvaardiging van de onderneming de bevoegdheden en de opdrachten van het comité over. In de tekst van deze brochure moet u er, telkens wanneer er sprake is van het Comité PB, van uitgaan dat, bij ontstentenis van dat comité, de vakbondsafvaardiging bevoegd is. Indien er evenmin een vakbondsafvaardiging is, voorziet de wet in een procedure van rechtstreekse raadpleging van de werknemers (zie hoofdstuk 4).*
3. *Om de tekst niet nodeloos zwaar te maken, hebben wij de termen werknemer, adviseur en andere benamingen die*

*betrekking hebben op personen niet systematisch vervrouwelijkt. Gelieve er echter rekening mee te houden dat het in al die gevallen steeds over zowel vrouwen als mannen gaat.*

4. *In de hoofdstukken 5 tot en met 7 worden de opdrachten en de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk besproken, net als enkele mogelijke tips voor vakbondswerk. Voor een samenvattend overzicht van alle opdrachten en bevoegdheden van het Comité PB verwijzen wij naar de speciale uitgave van Vakbeweging "Rol en bevoegdheden van het CPBW, de OR en de VA" (nr. 673 van 10 januari 2008).*
5. *De tekst van de brochure verwijst op verschillende plaatsen naar de wetteksten. Die verwijzingen zijn als volgt aangeduid:*
  - *de afkorting van de wettelijke referentie (zoals aangeduid in de tabel hieronder)*
  - *en de indicatie "Codex, pagina x" die verwijst naar de pagina waar u de tekst kunt vinden in de gids "Reglementering van het welzijn op het werk", een publicatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.*

Verwijzing	Referentietekst
Wet, art. ...	Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
KB welzijnsbeleid, art. ...	Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
KB IDPBW, art. ...	Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
KB EDPBW, art. ...	Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
KB CPBW, art. ...	Koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk

*Voorbeeld: de aanduiding (KB IDPBW, art. 14 – Codex, p. 130) betekent dat de tekst refereert aan artikel 14 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en dat u het desbetreffende artikel terugvindt op pagina 130 van de gids.*



# Het belang van de syndicale actie voor de arbeidsomstandigheden

De verscherpte concurrentie tussen bedrijven, de opeenvolgende herstructureringsgolven en de blijvend hoge werkloosheidsgraad zetten de arbeidsomstandigheden zwaar onder druk. Om werk te vinden en te behouden moeten steeds vaker onzekere voorwaarden worden aanvaard. Niet alleen op het vlak van arbeidsovereenkomst en loon, maar ook op het vlak van arbeidsomstandigheden: flexibiliteit, hoge werkdruk, laag veiligheidsniveau... De werkneemsters en werknemers worden steeds vaker in de tang genomen door verschillende vormen van flexibiliteit en door de wildgroei van statuten binnen eenzelfde onderneming: arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, vervangingscontracten, uitzendarbeid, studentenarbeid, werknemers en werkneemsters van onderaannemingsbedrijven... De financiële crisis en de sociaaleconomische schokgolf die die heeft veroorzaakt hebben werk nog onzekerder en arbeidsomstandigheden nog hachelijker gemaakt.

Bovendien worden sommige werknemers blootgesteld aan verhoogde risico's. We denken bijvoorbeeld aan wie werkt in verouderde bedrijven waar de veiligheidsuitrusting totaal achterhaald is, of aan de meeste werknemers in kleine ondernemingen waar gezondheid en veiligheid op het werk al te vaak worden veronachtzaamd.

## DE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN GAAN EROP ACHTERUIT

De blootstelling aan fysieke risico's op de werkplaats, de intensivering van het werk en de flexibiliteit blijken voor de werk-

nemers van de Europese Unie de belangrijkste oorzaak van gezondheidsproblemen. In 2005 heeft de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions haar vierde onderzoek over de arbeidsomstandigheden verricht.

In de meeste lidstaten van de EU is de intensiteit van het werk (hoog werkritme, strakke deadlines) sinds 1990 toegenomen. Dat is vooral het geval voor België. Het onderzoek van 2005 brengt aan het licht dat het grootste aan het werk gerelateerde gezondheidsprobleem ruggijn is (aangehaald door 25% van de bevraagde werknemers), gevolgd door stress (22%), spierpijn (rug en schouders) (23%) en algemene vermoeidheid (23%). Ook de blootstelling aan een fysiek schadelijke omgeving (lawaai, trillingen, gevaarlijke producten, warmte, koude enz.) en de slechte inrichting van de werkplaatsen (zware lasten dragen en lastige werkposities) blijven niet te onderschatten problemen. Mannen en vrouwen zijn niet op dezelfde manier aan de verschillende risico's blootgesteld; zo moeten vrouwen bijvoorbeeld veel vaker besmettelijke materialen hanteren en personen tillen en verplaatsen; mannen zijn dan weer meer blootgesteld aan geluid en aan trillingen.

De twee vaakst voorkomende fysieke risico's voor zowel mannen als vrouwen is het werk in lastige of vermoeiende werkposities (aangehaald door 46% van de ondervraagde personen) en herhaalde bewegingen van hand of arm (62% voert dergelijke bewegingen uit tijdens ten minste één vierde van de werktijd).

Bovendien zegt 4% van de werkneemsters en 6% van de werknemers het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk; in België lopen die cijfers op tot respectievelijk 7,5 en 10%.

## HET WELZIJN OP HET WERK IS DE ZAAK VAN ALLE MILITANTEN

Een onderneming democratiseren betekent onder andere dat er een echt vakbondsbeleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden wordt gevoerd. Dus dat problemen inzake veiligheid en gezondheid op het werk en op het vlak van leefmilieu dagdagelijks ter harte worden genomen. De wet betreffende het welzijn op het werk heeft velen ertoe aangezet de arbeidsomstandigheden op een andere manier te gaan bekijken. Niet alleen veiligheid op het werk is immers een bekommernis, er gaat ook de nodige aandacht uit naar de gevolgen van het werk en van de werkorganisatie op de fysieke en geestelijke gezondheid. Deze nog redelijk nieuwe benadering vergt meer dan ooit dat de syndicale acties gedragen worden door alle militanten van de onderneming. De afgevaardigden binnen het Comité PB blijven daar de spil van en betrekken de andere afgevaardigden bij hun actie. Bovendien moet er bij die vakbondsactie rekening worden gehouden met de relatie tussen de bedrijfsactiviteit en het leefmilieu.

Nog te veel werkgevers houden te weinig of geen rekening met de ervaringen van hun werkneemsters en werknemers op de arbeidsplaats. Sommige argumenten zullen hen evenwel meer dan waarschijnlijk kunnen overtuigen om mee te discussiëren over het welzijn op het werk: veiligheid en gezondheid op het werk zijn immers ook belangrijke economische troeven. Een voorbeeld: een arbeidsongeval is een last voor een onderneming. Meer veiligheid en meer aandacht voor de gezondheid betekent minder kosten en een betere kwaliteit van de dienstverlening en van de producten. Ander voorbeeld: een goede ergonomische werkplek, die beter aan de fysiologische kenmerken en aan de capaciteiten van de werknemer is aangepast, kan de productiviteit helpen verhogen. Onze prioriteit is en blijft het welzijn van de werkneemsters en werknemers, maar niets verhindert ons echter om economische argumenten aan te halen om onze syndicale doelen te bereiken.

En hoewel al veel werkgevers de relevantie van dergelijke argumenten onderkennen, zijn ze niet zomaar bereid de reglementen toe te passen, onder het voorwendsel dat die te dwingend zouden zijn. Ze beweren dat het doeltreffender is

te refereren aan normen of handvesten die uitgevaardigd zijn door privéorganismen. Certificering door een onafhankelijk organisme kan interessant zijn, maar kan nooit de naleving van wetten en reglementeringen vervangen die democratisch goedgekeurd zijn en die in de meeste gevallen tot stand zijn gekomen na raadpleging van de vakbondsorganisaties.

## NOODZAKELIJK OVERLEG

In de strijd voor betere arbeidsomstandigheden is binnen de ondernemingen een grote rol weggelegd voor de Comités PB en hun tegenhangers in de openbare sector. Overleg organiseren over deze zaken, mee risico's opsporen en concrete maatregelen voorstellen, de toepassing van de reglementeringen controleren, vorming organiseren en informatie verstrekken aan het personeel van de onderneming op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk... Het zijn maar een aantal kerntaken die tot hun opdrachten behoren. Het is van cruciaal belang dat ze de werkneemsters en werknemers van het bedrijf bij hun actie betrekken. Zij kennen beter dan wie ook de feitelijke arbeidsomstandigheden, de risico's die ze inhouden en vaak ook de mogelijkheden om ze uit te schakelen.

Er blijven nog heel wat zaken te verbeteren binnen de ondernemingen die over een Comité PB beschikken, maar dat geldt nog veel meer voor bedrijven waar er geen comité PB is. In de kleine ondernemingen neemt, in het beste geval, een vakbondsafvaardiging zo goed en zo kwaad mogelijk de bevoegdheden van het comité PB over zoals de wet het stipuleert; vaak bestaat er geen enkel overleg over de meest elementaire problemen in verband met veiligheid en gezondheid op het werk. De arbeidsomstandigheden verbeteren is dus strijd voeren voor een gestructureerde vertegenwoordiging van werkneemsters en werknemers in kleine bedrijven.

## DE SYNDICALE ACTIE VOOR HET WELZIJN OP HET WERK STIMULEREN

Binnen een context van onveilig en onzeker werk is het nodig de vakbondsactie voor het welzijn op het werk nieuw leven in te blazen. De afgevaardigden binnen het Comité PB kun-



nen dat niet alleen. Veiligheid en gezondheid zijn uitdagingen waar heel de vakbondsploeg van de onderneming of instelling zich achter moet scharen.

De afgevaardigden binnen het Comité PB moeten meer beschouwd worden als volwaardige afgevaardigden die een heel

specifieke rol te vervullen hebben binnen de syndicale ploeg. Als we van het welzijn op het werk binnen het bedrijf “vakbondsmaterie” willen maken, moeten we minstens evenveel belang hechten aan problemen op het vlak van gezondheid en welzijn op het werk als aan sociaaleconomische en financiële zaken.

## Mijlpalen van de reglementering betreffende veiligheid en gezondheid op het werk

*De eerste reglementeringen betreffende veiligheid en gezondheid in de werkplaatsen dateren van het einde van de negentiende eeuw. Zo roept een wet van 1888 een korps van inspecteurs in het leven dat moet toezien op gevaarlijke, ongezonde en hinder veroorzakende inrichtingen. Een wet van 2 juli 1899 verplicht de regering maatregelen te nemen om de veiligheid en gezondheid van werknemers van alle commerciële en industriële ondernemingen te garanderen.*

*De wet van 24 december 1903 inzake de schadeloosstelling van arbeidsongevallen voert het begrip werkgeversverantwoordelijkheid op het vlak van veiligheid op de werkplaats in.*

*Tussen de 2 wereldoorlogen worden beroepsrisico's geleidelijk erkend (erkenning van bepaalde beroepsziektes in 1927).*

*Het sociaal pact van 1944, dat de sociale zekerheid en de zeggenschap van de werknemers in de economische organisatie invoert, ligt eveneens aan de basis van een reorganisatie van de wetgeving rond de veiligheid en de gezondheid op het werk. Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) zag het licht in 1946-1947 en bracht alle van kracht zijnde regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk samen. De wet van 10 juni 1952 brengt daar een aantal belangrijke wijzigingen aan aan. Deze wet voert ook de verplichting in om binnen elke inrichting waar ten minste vijftig personen werken het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten. Ook op andere niveaus doet het gestructureerd overleg inzake veiligheid en gezondheid zijn intrede: zo wordt een hoge raad voor veiligheid en gezondheid opgericht en worden op sectoraal niveau beroepscomités voor veiligheid en gezondheid in het leven geroepen.*

*Het ARAB ondergaat heel wat wijzigingen en verbeteringen. Het is pas in 1968, redelijk laat dus, dat de arbeidsgeneeskunde wordt ingevoerd.*

*De voortdurende evolutie van de risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk dwingen tot herhaalde aanpassingen van het ARAB, waardoor dat steeds moeilijker toe te passen valt. Bovendien krijgt een Europese regelgeving vaste vorm: eerst onrechtstreeks via de invoering van diverse technische regels die vooral de vrije mededinging beogen en vervolgens met de kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad 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”. Die kaderrichtlijn moest in Belgisch recht worden omgezet.*

*Die twee laatste evoluties mondden uiteindelijk uit in een grondige hernieuwing van de reglementering met de wet van 4 augustus 1996 “betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, met de uitvoeringsbesluiten ervan en met de Codex over het welzijn op het werk, die al die reglementeringen samenbrengt en op elkaar afstemt en geleidelijk het ARAB vervangt.*

*(Bron: Les cadences infernales. Histoire de la pénibilité du travail. Carhop-Fec. Brussel, 2003.)*



# Op wie is de wet betreffende het welzijn op het werk van toepassing?

### Samengevat

Globaal genomen is de wet betreffende het welzijn op het werk van toepassing op alle werknemers en werknemers (en op de daarmee gelijkgestelde personen) en op alle werkgevers van de openbare en privésector, met uitzondering van dienstboden, ander huispersoneel en hun werkgevers. Er zijn evenwel lichte nuances. Die worden hieronder toegelicht.

De wet betreffende het welzijn op het werk en het koninklijk besluit betreffende het welzijnsbeleid zijn van toepassing op alle werkgevers en **op alle werknemers en werknemers**, zowel in de **openbare** als **privésector**, net als op een reeks personen die met die werknemers of werkgevers gelijkgesteld zijn.

Volgende personen worden gelijkgesteld:

*a) De personen die, anders dan met een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon*

Een arbeidsovereenkomst is dus niet noodzakelijk. Het bestaan van een gezagsrelatie tussen twee personen is voldoende om te spreken over een werkgever en een werknemer.

- Bijgevolg vallen alle **ambtenaren** (ministeries, provincies, gemeenten), **vastbenoemden in het onderwijs** enz. onder het toepassingsgebied van de wet. De contractuelen uit de openbare diensten werken met een arbeidsovereenkomst en vallen dus onder het toepassingsgebied van de wet betreffende het welzijn op het werk.

Sommige delen van de wet zijn echter niet van toepassing op openbare inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onder het specifiek vakbondsstatuut van het openbaar ambt valt. Het gaat om de hoofdstukken met betrekking tot de sociale verkiezingen voor de Comités PB. In die instellingen (ministeries, lokale besturen) worden (basis) overlegcomités opgericht die dezelfde bevoegdheden hebben als de Comités PB.

- Gedetineerden die in de gevangenis arbeid verrichten, net als personen die onder gezag vrijwillige arbeid verrichten (bv. vrijwillige brandweerlieden) zijn eveneens gelijkgesteld aan werknemers.
- De wet betreffende het welzijn is ook van toepassing op **diverse bijzondere categorieën** van werknemers die niet met een gewone arbeidsovereenkomst werken: uitzendkrachten, personen tewerkgesteld in een tewerkstellingsprogramma, jobstudenten. Deze wet is ook van toepassing voor personen die tewerkgesteld zijn door een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA). Tijdens de periode waarin deze personen bij een gebruiker werken, is die laatste verantwoordelijk voor

de toepassing van de reglementering betreffende het welzijn op het werk (Wet, art. 4§2 - Codex, p. 20)

De wet betreffende het welzijn op het werk is ook van toepassing op werknemers en werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst **dienstencheques**. De werkgever is verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wet.

### *b) De personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht*

Het gaat hier om personen die een beroepsopleiding volgen zoals bijvoorbeeld de omscholing van mindervaliden, de beroepsopleidingen van VDAB, BGDA (Brusselse Gewestelijke dienst voor Arbeidsbemiddeling) of Orbem (Office régional bruxellois de l'emploi) voor werkzoekenden of werknemers of nog een opleiding in een opleidingscentrum van de middenstand. Indien het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid in het opleidingscentrum of bij een werkgever, wordt de cursist gelijkgesteld met een werknemer. De reglementering bepaalt echter niet duidelijk wie de kosten van de preventiemaatregelen moet betalen. Er wordt enkel gesteld dat de manier waarop de financiële lasten moeten worden gedragen nog door de koning zal worden bepaald. In geen geval mogen deze maatregelen financiële lasten voor de werknemers met zich meebrengen (KB welzijnsbeleid, art. 16 – Codex, p. 68).

### *c) De personen verbonden door een leerovereenkomst*

Het gaat hier om jongeren die met een leercontract een praktische beroepsopleiding volgen in het kader van een leerovereenkomst, ongeacht of dat nu om de permanente vorming van de middenstand gaat of binnen het industrieel leerlingenwezen gebeurt.

### *d) De stagiairs*

Een stage is een activiteit in een onderneming in het kader van een onderwijsprogramma met het doel beroepservaring op te doen (bijvoorbeeld verpleegkundigen die stage lopen in een ziekenhuis).

### *e) De leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in een onderwijsinstelling wordt verricht*

Vooraf de leerlingen uit het technisch en beroepsopleidingen verrichten praktisch werk in het kader van hun leerprogramma. Daardoor bevinden zij zich in omstandigheden die sterk gelijkaardig zijn aan omstandigheden tijdens een stage in een onderneming. Bovendien werken deze leerlingen en studenten in de school op plaatsen waar ook andere werknemers aanwezig zijn (leerkrachten, technisch personeel...) die onder de wet welzijn vallen. Het is dan ook logisch dat de werkgever deze leerlingen en studenten eenzelfde bescherming biedt. Bovendien is dat een uitstekende manier om reeds tijdens de schoolse opleiding vertrouwd te raken met het veiligheidsaspect.

De toepassing van de wet welzijn op leerlingen en studenten stelt een aantal financiële en organisatorische problemen waarvan de meeste nog niet opgelost zijn, meer in het bijzonder op het vlak van gezondheidstoezicht (zie de ACV-brochure over het gezondheidstoezicht). Overigens wordt de bevoegdheid van de federale overheid door sommigen betwist; zij vinden dat voor onderwijs de Gemeenschappen bevoegd zijn.

### **Een aantal bijzondere gevallen**

- Door een koninklijk besluit kunnen de bepalingen van deze wet en van zijn uitvoeringsbesluiten volledig of gedeeltelijk toepasbaar gemaakt worden op andere personen dan hierboven vermeld (bezoekers, leveranciers, klanten...).

- De bepalingen van hoofdstuk V van de wet welzijn, met betrekking tot de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, zijn van toepassing op alle personen die betrokken zijn bij activiteiten op die bouwplaatsen (bouwwerken, wegenwerken, graafwerken, baggerwerken...). Naast de werkgever en de werknemers kan dat de opdrachtgever zijn van het bouwwerk, maar ook een architect of een zelfstandige zonder werknemers enz.
- De bepalingen van hoofdstuk Vbis met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn ook van toepassing op andere personen die met de werknemers in contact komen tijdens de uitvoering van hun werk.
- De wet welzijn is niet van toepassing op **dienstboden en ander huispersoneel**, noch op hun werkgevers, met uitzondering van bepaalde bepalingen met betrekking tot bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (met name afdeling 1 en 3 van hoofdstuk Vbis van de wet). Dienstboden zijn werknemers of gelijkgestelden die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten in het huishouden van de werkgever of zijn gezin. Ander huispersoneel zijn werknemers of gelijkgestelden die vooral hoofdarbeid verrichten in de huishouding van de werkgever of zijn gezin (gouvernantes, au pair, huisleraars, persoonlijke verplegers enz.).
- Een **zelfstandige** die in de inrichting van een andere werkgever werkzaamheden uitvoert, wordt eveneens bepaalde verplichtingen opgelegd. Die worden gepreciseerd in hoofdstuk 4 van de wet betreffende het welzijn op het werk (afdeling 1 met betrekking tot de werkzaamheden van externe werkgevers of zelfstandigen, Codex, p. 23 en volgende.)
- Beklemtonen we dat de reglementering betreffende het welzijn op het werk eveneens van toepassing is op werkgevers van buitenlandse origine en op werknemers die ze tewerkstellen op werkplekken die zich in België bevinden.

### *SYNDICALE STRATEGIE*

Alle werknemers en werknemsters worden "gedekt" door de wet welzijn op het werk. Bovendien zijn er bijzondere bepalingen ter bescherming van categorieën werknemers die aan specifieke risico's blootgesteld zijn: uitzendkrachten, jongeren, zwangere werknemsters enz.

En hoewel iedereen gelijk is voor de wet, geldt dat niet voor de toepassing ervan. Werknemers met een tijdelijke overeenkomst lopen meer risico dan vaste werknemers. De statistieken van arbeidsongevallen tonen duidelijk aan dat de kans op een ongeval aanzienlijk groter is voor werknemers die net in dienst zijn genomen. De werknemsters lopen gemiddeld het meeste risico op pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ook de omvang van de onderneming speelt een belangrijke rol. In het jaarlijks verslag van 2000 meldde de inspectie dat naargelang de aard van de wetgeving (brandveiligheid, veiligheid machines, etikettering, bescherming tegen risico op vallen, veiligheidssignalering, aankoopbeleid) tussen de 20 en 50 % van de KMO's de wetgeving niet naleeft.

### *Hoe die ongelijkheden vanuit het standpunt welzijn op het werk bestrijden?*

Hieronder volgen een aantal suggesties.

- Alle personeelsleden identificeren die omwille van de aard van hun werk, hun arbeidsomstandigheden en -overeenkomst in hogere mate aan risico's zijn blootgesteld (bijvoorbeeld alleen werkende werknemsters en werknemers, tijdelijken, jongeren, nieuw in dienst genomen werknemers, vrouwen, personen die buiten de gebruikelijke werkuren werken...)
- Erop toezien dat het welzijnsbeleid van de onderneming rekening houdt met alle categorieën van werknemers en werknemsters, met inbegrip van uitzendkrachten en personeelsleden van onderaannemers die binnen de onderneming arbeid verrichten.
- Er binnen het Comité PB op letten dat het opsporen van gevaren en de risicoanalyse gebeurt voor alle categorieën van het personeel en dat het personeel daarbij betrokken wordt. Meer in het bijzonder moet er rekening worden gehouden met de verschillen tussen mannen en vrouwen en met de specifieke risico's waaraan recent in dienst genomen werknemers, oudere werknemers enz. zijn blootgesteld.
- Er binnen het Comité PB op toezien dat er specifieke preventie maatregelen worden genomen voor de categorieën van werknemers die in gevaarlijke, moeilijke of lastige arbeidsomstandigheden moeten werken.



# Wat is welzijnsbeleid op het werk?

## Samengevat

Het welzijn op het werk is een heel ruim begrip, dat betrekking heeft op de veiligheid en de gezondheid op het werk, de materiële maar ook de sociale en psychologische arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de werkomgeving en het leefmilieu. Dat laatste echter alleen in de mate dat het invloed heeft op de arbeidsomstandigheden.

Om het welzijn op het werk te bevorderen, is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren. Dat wil zegen dat hij systematisch maatregelen moet nemen om risico's te voorkomen of terug te dringen. Zaak is hierbij in eerste instantie de risico's aan de bron te bestrijden, en vervolgens de werknemers te beschermen tegen de risico's die onmogelijk konden worden uitgeschakeld.

Er wordt nog vaak over veiligheid en gezondheid op het werk gesproken. Sinds 1996 echter zijn die begrippen vervangen door het begrip welzijn op het werk. De wet van 4 augustus 1996 heeft inderdaad immers betrekking op "het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk".

## HET WELZIEN OP HET WERK

Het welzijn op het werk heeft betrekking op het geheel van factoren die de omstandigheden bepalen waarin arbeid wordt verricht. De wet preciseert tegelijkertijd dat het welzijn op het werk wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op (Wet, art. 4 – Codex, p. 19):

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, voor wat betreft hun invloed op punten 1° tot en met 6°.  
Sommige van die begrippen zijn goed gekend, andere minder. Laten we proberen te omschrijven waar alle begrippen exact voor staan.



- De **veiligheid** heeft betrekking op de bescherming van het leven en de fysieke integriteit van de werknemer en werkneemster, met name tegen werktuigen en machines, gevaarlijke producten, vallen, brand, explosies.
- De **gezondheid** heeft niet enkel betrekking op het voorkomen van ziekte of invaliditeit. Het is een geheel van fysieke, mentale en sociale middelen die de werknemer in staat stellen zijn ambities te verwezenlijken, zijn behoeften te bevredigen en mee te evolueren met zijn omgeving of zich daaraan aan te passen.
- De **psychosociale belasting** betreft problemen zoals stress, werklast, emotionele geladenheid, de mogelijkheid zelf zijn werkritme te bepalen, de autonomie bij het uitoefenen van zijn werk, de kwaliteit van de sociale relaties op het werk. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht geschonken aan geweld, **pesterijen** en **ongewenst seksueel gedrag** op het werk, met name wanneer die rechtstreeks de waardigheid van de werknemer of werkneemster aantasten (zie hierover ook de ACV-brochure “De psychosociale belasting op het werk. Gids voor vakbondsactie”).
- De **ergonomie** heeft tot doel machines, materiaal en arbeidsplaatsen dermate te ontwerpen en te wijzigen dat ze aangepast zijn aan de mogelijkheden en behoeften van werkneemsters en werknemers, aan hun fysiologische en psychologische kenmerken.
- De **arbeidshygiëne** wil factoren die de gezondheid, de veiligheid en het comfort van de werknemers kunnen beïnvloeden evalueren en controleren, met name de luchtkwaliteit, temperatuur, reinheid, kwaliteit van de sanitaire voorzieningen.
- De **verfraaiing van de arbeidsplaatsen** heeft betrekking op de inrichting van de werkomgeving met het doel een goede levenskwaliteit op het werk te garanderen.
- **Het leefmilieu**, zoals het is opgenomen in de wet wel-

zijn, heeft betrekking op maatregelen die de onderneming neemt inzake leefmilieu en die invloed hebben op de veiligheid, de gezondheid, de psychosociale belasting, de ergonomie, de hygiëne en de inrichting van de arbeidsplaats. De wet welzijn is dus slechts geïnteresseerd in het leefmilieu in de mate dat dit effect heeft op de arbeidsomstandigheden. Toch biedt dit heel wat perspectieven, omdat er een nauwe relatie bestaat tussen het intern en het extern leefmilieu van de onderneming, bijvoorbeeld op het vlak van luchtkwaliteit, afvalbeheer of afvalwater.

## HET WELZIJSBELEID, OP PREVENTIE GE-BASEERD

De wet verplicht de werkgever de nodige maatregelen te nemen ter bevordering van het welzijn op het werk. Hij legt ook de beginselen vast die de werkgever moeten leiden (Wet, art. 5 §1 – Codex, p. 20).

Wat zijn de preventiebeginselen?

- **Het komt er in de eerste plaats op aan risico's te voorkomen:** risico's binnen de onderneming uitschakelen, vermijden dat er nieuwe risico's ontstaan indien er nieuwe machines of nieuwe producten in gebruik worden genomen of nieuwe procedures worden ingevoerd. Indien een risico niet volledig kan worden voorkomen, dat risico evalueren met de bedoeling het aan de bron te bestrijden (bijvoorbeeld, producten gebruiken die minder gevaarlijk zijn) en het zoveel mogelijk in te perken (bijvoorbeeld, de tijd dat de werkneemster of werknemer aan het risico wordt blootgesteld terugdringen) door gepaste maatregelen te nemen. Om het risico zoveel mogelijk aan de bron te bestrijden, moet het werk worden aangepast aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, de keuze van de werkuitrusting en de werk- en productiemethodes (met name om de negatieve gevolgen van monotone arbeid en tempogebonden arbeid te beperken).

- Op basis van de evaluatie van de risico's moet de werkgever preventie maatregelen nemen en daarbij **voorrang geven aan collectieve beschermingsmaatregelen**. Bijvoorbeeld: de inrichting van de werkposten, de installatie van veiligheidsvoorzieningen op machines en werktuigen, de opleiding van en informatie voor de aan het risico blootgestelde werknemers. Daarenboven moet de werkgever individuele beschermingsmaatregelen nemen om het risico voor de werknemer zelf zoveel mogelijk in te perken (individuele beschermingsuitrusting). Voorbeeld: bij geluidshinder dient eerst het lawaai aan de bron verminderd en de isolatie verbeterd te worden, pas daarna worden individuele beschermingsmiddelen overwogen.
- Om risico's te voorkomen en uit te schakelen, is een beperkte benadering uitgesloten. Een globaal beeld van de risico's en een gestructureerd preventiebeleid dringen zich dan ook op. Daarom verplicht de wet om de **planning van de preventie** en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn op het werk **geïntegreerd aan te pakken**, waarbij rekening wordt gehouden met zowel techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren... op het werk.
- Informatie vormt een essentieel onderdeel van de preventie. De werkgever moet **elke werknemer en werkneemster** inlichten over de aard van zijn activiteiten, de risico's die

## Welzijn op het werk en leefmilieu

Een onderneming is geen hermetisch gesloten plaats. Al naargelang van de activiteiten kan ze afval produceren, stof of gas in de lucht uitstoten, het water of de grond vervuilen, diverse vormen van hinder veroorzaken (lawaai, geur...) of grondstoffen of energie verspillen. Indien de ondernemingsactiviteit risico's inhoudt voor het leefmilieu, zijn er over het algemeen ook risico's voor de werknemers in de onderneming. Zo kan bijvoorbeeld het gebruik of de opslag van gevaarlijke producten risico's inhouden voor de werknemers en werkneemsters, maar ook voor de omwonenden. Sommige soorten van afval zijn gevaarlijk voor het milieu, en ook voor de werkneemsters en werknemers die daar mee moeten werken. Trouwens, het niet naleven van de reglementeringen ter bescherming van het milieu kan negatieve gevolgen hebben op de arbeidsomstandigheden en kan de werkgelegenheid in gevaar brengen.

Heel vaak gaan het welzijn op het werk verbeteren en het leefmilieu beschermen hand in hand. Indien beide facetten met elkaar verbonden zijn, moet het welzijnsbeleid binnen de onderneming concreet rekening houden met het milieubeleid van die onderneming bij de risicoanalyse en bij het opstellen van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan (zie hoofdstuk 5). Bovendien moet de werkgever één keer per jaar een gedetailleerd overzicht geven van het milieubeleid van de onderneming op het Comité PB.

In Vlaanderen kent de reglementering met betrekking tot het leefmilieu ruimere bevoegdheden toe aan het Comité PB: volledig informatie- en adviesrecht over het milieubeleid van de onderneming. Bovendien verplicht die reglementering heel wat ondernemingen een milieucoördinator aan te stellen.

### *Voor meer informatie over de mogelijke syndicale acties ter zake:*

*In Wallonië: raadpleeg de praktische gids "L'environnement et l'entreprise" en de andere brochures van het Réseau inter-syndical CSC-FGTB de sensibilisation à l'environnement (RISE) (te bestellen bij uw gewestelijk verbond of bij FEC – Formation-Éducation-Culture asbl, tel. 02/246.34.95; mail: fpracias@acv-csc.be). Zie ook de site **www.rise.be***

*In Brussel: raadpleeg de site van het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SEnsilisering rond Milieu (BRISE) [www.brise-milieu.be](http://www.brise-milieu.be) en/of neem contact op met ACV Brussel (02/557.85.07).*



daaraan verbonden zijn en de preventiemaatregelen. Dat moet gebeuren bij zijn indiensttreding en telkens wanneer dit noodzakelijk is, bijvoorbeeld bij verandering van apparatuur, gebruikte producten of organisatie van het werk.

- Opdat die preventiemaatregelen worden toegepast, moet de werkgever **passende instructies** verschaffen aan de werknemers en begeleidingsmaatregelen vaststellen om te garanderen dat die instructies worden nageleefd.

In hoofdstuk 5 zullen we zien hoe we die beginselen in het welzijnsbeleid kunnen concretiseren.

Merken we op dat er naast de wet betreffende het welzijn op het werk en de Codex ook nog andere reglementen betrekking hebben op het welzijn op het werk. Dat is, onder andere, het geval voor de arbeidswet, die deels de bescherming van zwangere werkneemsters regelt, en CAO nr. 100 van de NAR betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

### SYNDICALE STRATEGIE

Het begrip welzijn op het werk dekt een ruime lading. De vraag is of er binnen de onderneming effectief rekening wordt gehouden met alle aspecten van de wet. En vooral, of die wet ertoe leidt dat er tegemoet wordt gekomen aan de concrete verwachtingen van werknemers en werkneemsters over hun arbeidsomstandigheden en levenskwaliteit op het werk.

De afgevaardigden en militanten **hebben de taak erop toe te zien dat het welzijnsbeleid van de onderneming een antwoord biedt op de bekommernissen van de werknemers**. Tegelijkertijd moeten zij die werknemers het **belang doen inzien** van een goed preventiebeleid.

Dat vergt regelmatige contacten met alle werknemers en werkneemsters van de onderneming waarbij regelmatig wordt geïnformeerd naar hun arbeidsomstandigheden. U vindt daartoe suggesties in de "Wegwijzer voor de ondernemingswerking" die u kunt verkrijgen bij uw vrijgestelde.



# Wie neemt deel aan het welzijnsbeleid binnen de onderneming?

### Samengevat

Alle personen die in de onderneming of de inrichting tewerkgesteld zijn spelen een rol in het welzijnsbeleid op het werk.

**De werkgever:** hij is verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid binnen zijn onderneming of inrichting. Hij moet een gepland en gestructureerd welzijnsbeleid opstellen en uitvoeren.

**Het lid van de hiërarchische lijn:** hij voert, binnen de grenzen van zijn bevoegdheden en op zijn niveau, het preventiebeleid van de werkgever uit.

**De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk:** deze dienst, die binnen elke onderneming moet worden opgericht, moet de werkgever, de werknemers en werkneemsters bijstaan bij de uitvoering van de reglementering inzake welzijn op het werk.

**De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk:** indien de interne dienst niet alle taken kan vervullen die hem volgens de wetgeving zijn opgelegd, moet de werkgever een beroep doen op een externe dienst die complementair aan de interne dienst functioneert (het gaat hier om de voormalige arbeidsgeneeskundige diensten, wier takenpakket uitgebreid is). Sommige taken echter moeten altijd door de interne dienst worden uitgevoerd.

**De externe diensten voor technische controles:** zij controleren of de machines en uitrustingen conform de wettelijke bepalingen zijn (het gaat hier om de voormalige erkende organismen).

**De werkneemster of werknemer:** hij moet naar best vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere personen die betrokken zijn bij de daden die hij stelt (of niet stelt) op het werk, en dit alles overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies.

**Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk:** heeft voornamelijk tot doel alle middelen te zoeken en voor te stellen die het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk kunnen verbeteren en actief bij te dragen tot alles wat met dat doel wordt ondernomen. In ondernemingen waar geen Comité PB bestaat, neemt de vakbondsafvaardiging de bevoegdheden van het comité over. In openbare instellingen en inrichtingen waar de vakbondsvertegenwoordiging georganiseerd is volgens het specifiek vakbondsstatuut van het openbaar ambt (ministeries, lokale besturen) worden (basis)overlegcomités opgericht die dezelfde bevoegdheden hebben als de Comités PB.

**De ambtenaren van het Toezicht op het welzijn op het werk:** zij moeten toezien op de uitvoering van het welzijnsbeleid op het werk door een raadgevende, preventieve en repressieve rol te spelen.

## DE WERKGEVER

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid binnen zijn onderneming of inrichting. Dat vloeit voort uit het feit dat hij gezag uitoefent over de werknemers en werkneemsters die op grond van een arbeidsovereenkomst of een andere vorm van contractuele verbintenis binnen zijn onderneming werken. Het gezag van de werkgever houdt onder andere in

- voor de werkneemsters en werknemers, de orders en instructies van de werkgever volgen,
- voor de werkgever, de werknemers en werkneemsters laten werken volgens de regels waarin de wetgeving voorziet.

De omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd, vallen dus onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Voorts is de werkgever bevoegd om te beslissen over de besteding van de middelen waarover hij beschikt, in het bijzonder ter verbetering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van zijn personeel.

De werkgever moet zijn welzijnsbeleid systematisch en voortdurend plannen en structureren: de gevaren opsporen, de risico's analyseren en op grond daarvan preventiemaatregelen opstellen, die toepassen en de effecten ervan evalueren. (Dat alles samen wordt het dynamisch risicobeheersingssysteem genoemd dat in het volgend hoofdstuk aan bod komt).

De **voornaamste verplichting** voor de werkgever is de organisatie van het welzijnsbeleid: de nodige maatregelen treffen om het welzijn van de werknemers op het werk te bevorderen, de middelen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden vastleggen om een welzijnsbeleid op het werk te voeren en dat aan te passen op grond van de verworven ervaring en de evolutie van de arbeidsomstandigheden (Wet, art. 5 – Codex, p. 20). Concreet moet de werkgever:

- een **interne dienst voor preventie en bescherming op het werk** oprichten die over ten minste één preventieadviseur beschikt en die aanvullend een beroep kan doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk indien hij alle hem toevertrouwde opdrachten niet zelf kan uitvoeren (Wet, art. 33 – Codex, p. 40);

- een **risicoanalyse** uitvoeren op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld (KB welzijnsbeleid, art. 7 – Codex, p. 64);
- een **globaal preventieplan** opstellen voor de termijn van vijf jaar waarin de toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd, en elk jaar een **jaarlijks actieplan** uitschrijven dat het globaal preventieplan concreet uitwerkt (KB welzijnsbeleid, art. 10 en 11 – Codex, p. 65 en 66);
- het dynamisch risicobeheersingssysteem regelmatig evalueren (KB welzijnsbeleid, art. 14 – Codex, p. 67);
- de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk betrekken bij alle aspecten van het welzijnsbeleid (KB welzijnsbeleid, art. 12 – Codex, p. 66).

Bovendien moet de werkgever het **Comité PB raadplegen** over het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan (KB welzijnsbeleid, art. 12 – Codex, p. 66).

De werkgever heeft daarnaast heel wat **verplichtingen met betrekking tot informatie en vorming** (KB welzijnsbeleid, art. 17 tot 21 – Codex, p. 68), zoals onder andere:

- **informatie** aan de leden van de hiërarchische lijn en aan de werknemers en werkneemsters **in verband met de risico's en de preventiemaatregelen** die van toepassing zijn op het niveau van de onderneming of inrichting in zijn geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op de individuele werkpost of functie;
- **informatie over de noodprocedures**, met name in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar, met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie;
- **vormingsprogramma** voor de hiërarchische lijn en voor de werknemers en werkneemsters, waarbij rekening wordt gehouden met de gegevens van het globaal preventieplan;
- elke werknemer of werkneemster **vorming** geven die speciaal gericht is op zijn werkpost of functie. Die vorming wordt inzonderheid gegeven bij indienstneming, bij een overplaatsing of verandering van functie, bij de invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van een arbeidsmiddel en bij de invoering van een nieuwe technologie. De vorming wordt aangepast aan de evolutie van de risico's en wordt,

indien nodig, herhaald. De vorming wordt gegeven tijdens de werktijd en de kosten ervan mogen niet ten laste zijn van de werknemers.

Daarnaast heeft de **werkgever een reeks verplichtingen tegenover het Comité PB** (KB CPBW, art. 14 tot 20 – Codex p. 186-187). Samengevat moet de werkgever:

- het Comité PB alle nodige informatie verstrekken opdat het met volledige kennis van zaken advies zou kunnen uitbrengen. De leden van het Comité PB moeten kennis krijgen van alle inlichtingen (verslagen, adviezen, documenten) die verband houden met het welzijn van de werknemers, het intern of extern milieu (onder andere informatie over wijzigingen aan de procedures, de werkmethodes of de installaties als ze de risico's kunnen verzwaren of er nieuwe kunnen vormen);
- het Comité PB alle nodige informatie verstrekken betreffende de risico's voor de veiligheid en de gezondheid, de evaluatie van de risico's en de beschermende en preventieve maatregelen;
- het Comité PB zijn standpunt meedelen en/of dat van de interne of externe dienst voor preventie, de externe dienst voor technische controles op de werkplaats of andere betrokken deskundigen omtrent de adviezen van het comité inzake de door de werknemers geuite klachten;
- gevolg geven aan de adviezen van het comité. Indien de werkgever niet overeenkomstig de adviezen handelt, er geen gevolg aan geeft of gekozen heeft onder de uiteenlopende adviezen, deelt hij de redenen hiervan mee aan het comité PB;
- de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid bieden contacten te hebben die de uitoefening van hun opdracht vereist;
- de leden van het comité PB de nodige middelen ter beschikking stellen waardoor zij de vastgestelde gevaren of risico's kunnen signaleren aan het bevoegde lid van de hiërarchische lijn (bijvoorbeeld: meldingsbonnen), net als een communicatiemiddel waarmee alle werknemers en werknemers kunnen worden bereikt (een uithangbord of ander communicatiemiddel).

## DE HIËRARCHISCHE LIJN

De hiërarchische lijn omvat alle personen die een of andere vorm van gezag uitoefenen en aan wie de werkgever een deel van zijn verantwoordelijkheid delegeert (directeurs, diensthoofden, opzichters, voormannen, enz.).

De leden van de hiërarchische lijn moeten het welzijnsbeleid van de werkgever uitvoeren (KB welzijnsbeleid, art. 13 – Codex, p. 67):

- voorstellen en adviezen inzake het welzijnsbeleid formuleren aan de werkgever;
- ongevallen en incidenten onderzoeken en maatregelen voorstellen om die te voorkomen;
- controle uitoefenen op de arbeids- en beschermingsmiddelen en de gebruikte stoffen en preparaten en, in geval van onregelmatigheid, de nodige maatregelen nemen;
- advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- controleren of de verschillende taken worden uitgevoerd door werknemers die daartoe de vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben gekregen;
- waken over de naleving van de instructies en zich ervan vergewissen dat de werknemers de gekregen inlichtingen goed begrijpen en in de praktijk brengen;
- het onthaal van elke nieuwe werknemer organiseren en een ervaren werknemer aanstellen om die te begeleiden.

## DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

*Opmerking vooraf: wij beperken ons hier tot een globaal overzicht. De structuur en de opdrachten van de diensten voor preventie en bescherming op het werk worden uitgebreid behandeld in hoofdstuk 6.*

Elke werkgever is verplicht een **interne dienst voor preventie en bescherming op het werk** op te richten. Elke interne dienst moet over ten minste één preventieadviseur beschikken. Al naargelang van de structuur van de onderneming kunnen er één of meerdere afdelingen aan de "centrale" interne dienst worden toegevoegd.

Er moet ten minste één preventieadviseur zijn die binnen elke interne dienst voor preventie en bescherming, dus ook binnen elke afdeling, instaat voor de veiligheid op het werk. Het is belangrijk dat de preventieadviseur makkelijk bereikbaar is en dat hij perfect ingelicht is over de dagelijkse problemen inzake veiligheid en gezondheid waar hij zijn functie uitoefent. Onder bepaalde voorwaarden kunnen verschillende werkgevers samen een gemeenschappelijke interne dienst oprichten.

## Welke preventieadviseurs?

Het welzijn op het werk hangt af van heel wat verschillende factoren, zoals de veiligheid van de werkmiddelen en machines, de werkhouding, de luchtkwaliteit, de kwaliteit van de verlichting, de mogelijkheid om zelf zijn werkritme te bepalen, de inrichting van de werkplaats, de werklast, de kwaliteit van de relatie met de collega's en de hiërarchisch verantwoordelijken, de moeilijke werkomstandigheden enz.

Om met die vele factoren rekening te houden, moeten er op zeven vlakken maatregelen worden getroffen ter bevordering van het welzijn op het werk: de arbeidsveiligheid, de gezondheid, de psychosociale belasting (met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag), de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen, de aspecten inzake leefmilieu die invloed hebben op de hiervoor genoemde punten (Wet, art. 4 – Codex, p. 19).

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk moet de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers en werkneemsters kunnen bijstaan op al die verschillende vlakken. Bovendien moet hij in staat zijn een gecoördineerde aanpak voor te stellen, om op die manier rekening te houden met de raakpunten tussen die verschillende domeinen.

Omdat het onmogelijk is dat een enkel persoon over de vaardigheden beschikt om al die domeinen te volgen, heeft de wetgever gekozen voor een **multidisciplinaire aanpak** van het welzijn op het werk. Verschillende personen, die elk deskundig zijn op een bepaald vlak, moeten samenwerken om de ingewikkelde problematiek van het welzijn op het werk aan te pakken. De wetgeving voorziet in deskundigen met vaardig-

heden inzake [KB IDPB, art. 14 – Codex, p. 130]:

- arbeidsveiligheid;
- arbeidsgeneeskunde;
- ergonomie;
- bedrijfshygiëne;
- psychosociale aspecten van de arbeid, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werkgever moet verplicht beschikken over preventieadviseurs die deskundig zijn op volgende vlakken:

1. **arbeidsveiligheid:** elke interne dienst moet beschikken over een preventieadviseur die bevoegd is voor arbeidsveiligheid (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers mag de werkgever deze functie zelf uitvoeren);
2. **arbeidsgeneeskunde:** indien de interne dienst PB een departement bevat dat belast is met het gezondheidstoezicht, moet die geleid worden door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Indien de interne dienst niet over dergelijk departement beschikt, en dat is in heel wat bedrijven het geval, moet de werkgever een beroep te doen op een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (zie ook de ACV-brochure "Het gezondheidstoezicht van de werknemers");
3. **psychosociale aspecten**, waaronder geweld en ongewenst seksueel gedrag: de werkgever moet beschikken over een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk. Indien deze preventieadviseur deel zal uitmaken van de interne dienst, wordt hij aangesteld na akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité PB. Meestal doet de werkgever een beroep op een "psychosociale" preventieadviseur van de externe dienst voor preventie waarbij hij is aangesloten (zie ook de ACV-brochure "Psychosociale belasting op het werk. Gids voor vakbondsactie.").

Op het vlak van bedrijfshygiëne en ergonomie beslist de werkgever, op grond van het globaal preventieplan en **na advies van het Comité PB**, welke vaardigheden noodzakelijk zijn om het welzijn van zijn werknemers te garanderen. Hij kan een beroep doen op personeel van het bedrijf of zijn toevlucht zoeken tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

## Taken en opdrachten van de interne dienst

### Samengevat

Meewerken en advies verstrekken in het kader van de risicoanalyse en het dynamisch risicobeheersingssysteem: de arbeidsplaatsen en de werkposten onderzoeken, analyses en controles uitvoeren, preventiemaatregelen voorstellen, documenten bijhouden, soms zelf maatregelen treffen.

De factoren onderzoeken die kunnen leiden tot arbeidsongevallen en incidenten: de arbeidsongevallen onderzoeken, arbeidsongevallensteekkaarten opstellen.

Advies verstrekken over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkposten, de omgevingsfactoren, fysische en chemische stoffen, arbeidsuitrustingen, individuele beschermingsmiddelen, hygiëne, de uitvaardiging van instructies, vorming, onthaal en bewustmaking, alle maatregelen die invloed hebben op het welzijn.

Antwoord geven op vragen van de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemers.

Instaan voor het secretariaat van het Comité PB en andere administratieve taken: maandelijks en jaarlijkse verslagen, documenten met betrekking tot de aankoop van arbeidsmiddelen en individuele beschermingsmiddelen, bijhouden van de kennisgeving die aan de overheid dient te worden verricht.

De coördinatie met de externe dienst verzekeren en meewerken aan activiteiten die de externe dienst binnen de onderneming organiseert.

Mee instaan voor coördinatie, samenwerking en informatie indien werkzaamheden toevertrouwd worden aan bedrijven van buitenaf.

Specifieke opdrachten van het departement gezondheidstoezicht: betere afstemming van de mens op zijn taak enerzijds en de aanpassing van het werk aan de mens anderzijds, beroepsziekten opsporen en aangeven, toezien op de organisatie van de eerste hulp. [NB: deze opdrachten mogen toevertrouwd worden aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk].

## Overheidsdiensten (Wet, art. 36 – Codex, p. 40)

Het stelsel voor de privéondernemingen is eveneens van toepassing op alle overheidsdiensten waar het vakbondsstatuut niet gereguleerd is en waar er geen reglementering bestaat inzake het overleg over veiligheid en gezondheid (bijvoorbeeld in de bedrijven voor openbaar vervoer zoals De Lijn, MIVB, TEC).

In overheidsdiensten waar het vakbondsstatuut gereguleerd wordt door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het overheidspersoneel moet er een interne dienst voor preventie en bescherming worden opgericht voor elk ministerie of voor elke publiekrechtelijke rechtspersoon die onder de bevoegdheid van een hoog overlegcomité valt. Indien er ten minste vijftig personeelsleden onder de bevoegdheid van een basisoverlegcomité (BOC) tewerkgesteld zijn, kan er een interne dienst opgericht worden voor elk BOC.

Er bestaan echter ook overheidsbedrijven die niet onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 maar waarop andere reglementaire bepalingen van toepassing zijn die voorzien in een overlegorgaan inzake preventie en bescherming op het werk (zoals bijvoorbeeld De Post en de NMBS). In dat geval moet er een enkele interne dienst voor preventie en bescherming worden opgericht per overheidsbedrijf. Die dienst kan worden aangevuld door een afdeling voor elk overlegorgaan. Voorwaarde is evenwel ook hier dat elk overlegorgaan ten minste vijftig personen betreft.

## DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De wetgever kent een tiental taken en opdrachten toe aan de preventieadviseurs. De functie van preventieadviseur vereist een specifieke vorming. Bovendien zijn sommige taken en opdrachten exclusief voorbehouden aan deskundigen. Zo moet het gezondheidstoezicht op de werknemers verplicht worden toevertrouwd aan een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Behalve voor de preventieadviseur veiligheid, die verplicht deel moet uitmaken van het personeel, heeft de werkgever

voor sommige taken en opdrachten de keuze:

- ofwel een preventieadviseur in dienst te nemen die de vereiste vorming heeft,
- ofwel, tegen betaling, een beroep te doen op een externe dienst PB.

Bovendien moeten, naargelang het aantal tewerkgestelde personeelsleden en de omvang van de in de onderneming aanwezige risico's, sommige taken en opdrachten verplicht intern worden uitgevoerd. Andere taken en opdrachten moeten dan weer verplicht aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk worden toevertrouwd (zie hoofdstuk 6).

## DE EXTERNE DIENSTEN VOOR TECHNISCHE CONTROLES OP DE WERKPLAATS

De externe diensten voor technische controles (EDTC) moeten de door de wet opgelegde controles uitoefenen op machines, installaties, werkuitrustingen en beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld: AIB-Vinçotte, Apragaz, Techni-Test,...). Die controles moeten nagaan of de machines, installaties, werkuitrustingen en beschermingsmiddelen conform de wetgeving zijn, en moeten eventuele gebreken opsporen die het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk kunnen beïnvloeden. De wetgever heeft de criteria voor de erkenning van die diensten vastgelegd.

### Commentaar

*De externe diensten voor technische controle (EDTC) kunnen enkel worden erkend door BELAC, de Belgische Accreditatie-instelling (valt onder de Federale Overheidsdienst Economie). Het Toezicht op het welzijn op het werk controleert die diensten op het terrein nagenoeg niet. De afgevaardigden binnen het Comité PB kunnen soms in aanraking komen met controleresultaten waarop geen doeltreffende externe controle bestaat. Bovendien zijn de externe diensten voor technische controle soms terughoudend om negatief advies uit te brengen over machines*

*of installaties die niet aan de normen voldoen of defect zijn. Het steeds commerciële karakter van die diensten en hun onderlinge concurrentie houdt risico's in voor de kwaliteit van de controles.*

## DE WERKNEEMSTERS EN WERKNEMERS

Elke werkneemster of werknemer moet door zijn doen of laten op de arbeidsplaats zorg dragen voor zijn veiligheid en zijn gezondheid, en voor de veiligheid en gezondheid van andere betrokken personen. Meer in het bijzonder moeten de werkneemsters en werknemers, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies (Wet, art. 6 – Codex, p. 21):

- op juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, transportuitrustingen en andere middelen, net als van de individuele beschermingsmiddelen;
- de veiligheidsvoorzieningen niet willekeurig buiten werking stellen, wijzigen of verplaatsen, en die correct gebruiken;
- de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie die een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid inhoudt;
- bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zodat ervoor gezorgd kan worden dat alle met het oog op het welzijn op het werk opgelegde taken en opdrachten vervuld worden;
- bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zodat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en gezondheid binnen hun werkterrein;
- op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid met betrekking tot de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bovendien hebben de werkneemsters en werknemers de mogelijkheid het welzijnsbeleid op het werk te beïnvloeden via hun vertegenwoordigers binnen het Comité PB of, bij af-

wezigheid van dergelijk comité, via hun vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid van dergelijke afvaardiging, via de rechtstreekse raadplegingsprocedure waarin in dat geval voorzien is (zie verder).

## HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

*Opmerking vooraf: wij beperken ons hier tot een globaal overzicht. De volgende hoofdstukken behandelen de bevoegdheden en opdrachten van het Comité PB met betrekking tot het welzijnsbeleid op het werk (hoofdstuk 5), de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (hoofdstuk 6) en de externe dienst (hoofdstuk 7).*

*Voor de rest verwijzen wij graag naar het speciaal nummer van Vakbeweging over de bevoegdheden van het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging (Vakbeweging nr. 673 van 10 januari 2008).*

Het Comité PB heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen (Wet, art. 65 – Codex, p. 49).

In openbare instellingen en inrichtingen waar de vakbondsvertegenwoordiging georganiseerd is volgens het specifiek vakbondsstatuut van het openbaar ambt (ministeries, lokale besturen), hebben de (basis)overlegcomités dezelfde opdrachten en bevoegdheden als de Comités PB.

Het comité PB heeft met name de opdracht adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan.

Het comité PB wordt ook betrokken bij het beheer en de werkzaamheden van het departement belast met het gezondheidstoezicht van de interne dienst door ten minste twee maal

per jaar, met een tijdsverloop van maximaal zes maanden, hiaraan aandacht te besteden op basis van een verslag. Dat verslag wordt opgesteld door de preventieadviseur belast met het gezondheidstoezicht. (KB CPBW, art. 2 – Codex, p. 184).

## De voornaamste bevoegdheden van het Comité PB

### Inzake het welzijnsbeleid op het werk:

- Voorafgaand advies uitbrengen over alle uit te voeren projecten, maatregelen en middelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, meteen of na verloop van tijd, gevolgen kunnen hebben voor het welzijn op het werk.
- Voorafgaand advies uitbrengen over het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.
- Advies uitbrengen over de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen.
- Advies uitbrengen over en meewerken aan het opsporen van risico's (jaarlijks bezoek arbeidsplaatsen, analyse ongevallen...).
- In de domeinen waarvoor het bevoegd is propagandamiddelen uitwerken en maatregelen nemen inzake het onthaal van de werknemers, informatie en vorming op het vlak van preventie en bescherming op het werk.

### Inzake de interne dienst PB:

- Voorafgaand advies over de samenstelling en de directie van de interne dienst en over de technische, wetenschappelijke en financiële middelen, de lokalen en het administratief personeel.
- Voorafgaand akkoord over de indienstneming, de vervanging en de verwijdering van de preventieadviseur en over de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs.
- Voorafgaand akkoord over de verdeling van de taken en opdrachten tussen de interne en de externe dienst PB.

### Inzake de externe dienst PB:

- Advies over de keuze van de externe dienst PB.
- Op unanieme vraag van de werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité PB onmiddellijke vervanging van de preventieadviseur van de externe dienst PB.



Om die opdrachten naar behoren te kunnen uitvoeren is de werkgever ertoe gehouden het comité alle nodige informatie te verstrekken zodat het met volledige kennis van zaken advies kan uitbrengen (KB CPBW, art. 14 – Codex, p. 186).

### Een woordje uitleg

*Wat is het verschil tussen het “akkoord” en het “advies” van het Comité PB?*

*Als het akkoord van het Comité PB vereist is, moet de werkgever een beslissing nemen die overeenstemt met de beslissing van het comité. Voorbeeld: om de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs van de interne dienst te bepalen, moet de werkgever eerst zijn voorstel binnen het Comité PB laten goedkeuren alvorens de beslissing te nemen. Als het comité dat voorstel niet goedkeurt, mag de werkgever zijn eerste voorstel niet doorvoeren, maar moet hij een ander voorstel doen.*

*Als het gaat om het advies van het Comité PB is de werkgever niet verplicht dat advies te volgen. Als hij het niet volgt, moet hij in het Comité PB motiveren waarom (zie art. 19 van het KB over het Comité PB). Voorbeeld: de werkgever moet het advies vragen van het Comité PB over de keuze van individuele beschermingsmiddelen. Indien hij het advies niet volgt, moet hij in het Comité PB gewoon motiveren waarom hij anders heeft beslist.*

*(Meer informatie hierover in Vakbeweging nr. 673 van 10 januari 2008, p. 6)*

### Bij afwezigheid van een Comité PB

In ondernemingen waar er geen Comité PB bestaat, neemt de vakbondsvertegenwoordiging de bevoegdheden van het Comité PB over, maar zijn de werkingsregels van het comité niet van toepassing. Het verdient dus aanbeveling om met de werkgever een akkoord te sluiten over de wijze waarop de vakbondsafvaardiging de bevoegdheden van het comité PB uitvoert (organisatie van vergaderingen over die aangelegenheden, uitbrengen en opvolgen van adviezen, enz.).

Als er ook geen vakbondsafvaardiging is, bestaat er, in theorie, een **procedure die voorziet in rechtstreekse raadpleging** van de werknemers. De werkgever raadpleegt zelf zijn werknemers over elk vraagstuk dat betrekking heeft op het welzijn op het werk waarvoor hun rechtstreekse participatie vereist is. Daartoe stelt hij hen de volgende middelen ter beschikking, die voortdurend toegankelijk moeten zijn:

- een register waarin de werknemers volledig anoniem hun voorstellen, opmerkingen of adviezen kunnen optekenen;
- een uithangbord waarop berichten kunnen worden aangebracht of een ander geschikt communicatiemiddel waarmee alle werknemers bereikt kunnen worden.

Die middelen vermelden altijd de gegevens van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en van de inspectie (KB CPBW, art. 31bis, §§ 1 en 2 – Codex, p. 190).

Na raadpleging van zijn interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk brengt de werkgever zijn voorstel ter kennis van zijn werknemers en werknemers, samen met het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers en werknemers hun opmerkingen of adviezen, hetzij in het register inschrijven, hetzij die meedelen aan de interne dienst of, in de gevallen waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult, aan de externe dienst.

De interne of externe dienst deelt, met inachtnaam van de anonimiteit van de betrokken werknemers en werknemers, de opmerkingen of adviezen van deze laatsten tezelfdertijd met zijn eigen advies hierover mee aan de werkgever. Indien er geen opmerkingen of adviezen zijn, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

De werkgever stelt de werknemers in kennis van zijn beslissing. Indien hij niet overeenkomstig de opmerkingen of de adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft onder de uiteenlopende adviezen, deelt hij de redenen hiervoor mee aan zijn werknemers en werknemers. (KB CPBW, art. 31bis, § 3 – Codex, p. 191).

Dezelfde procedure wordt gevolgd indien de werknemers en werknemers op eigen initiatief adviezen en voorstellen formuleren via het register of via de interne of externe dienst

PB. Indien er voorstellen in het register voorkomen, vraagt de werkgever, vooraleer hij eventueel de beslissing neemt om er geen gunstig gevolg aan te geven, hierover het advies van zijn interne of externe dienst. De werkgever stelt de werknemers en werknemers in kennis van het advies van de interne of externe dienst, en van zijn beslissing. Indien de werkgever niet overeenkomstig de opmerkingen of de adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft onder de uiteenlopende adviezen, deelt hij de redenen hiervan mee aan zijn werknemers en werknemers (KB CPBW, art. 31ter – Codex, p. 191).

De werknemers en werknemers die voorstellen, opmerkingen of adviezen formuleren, mogen daar geen nadeel van ondervinden (KB CPBW, art. 31quater – Codex, p. 192).

### **Commentaar**

*In de praktijk werkt de rechtstreekse raadplegingsprocedure niet. Ze is weinig bekend, geniet niet de steun van de externe diensten PB en de toepassing ervan wordt niet aangemoedigd of gecontroleerd door de bevoegde ambtenaren van het Toezicht op het welzijn. Bovendien zijn de werknemers en werknemers slecht beschermd tegen eventuele represailles.*

*Voor het ACV is een gestructureerde vertegenwoordiging de enige manier om werknemers en werknemers in kleine bedrijven inspraak te geven over de verbetering van hun arbeidsomstandigheden. Dat kan door de drempel voor de oprichting van een Comité PB te verlagen en door, voor heel kleine bedrijven, te voorzien in een vakbondsvertegenwoordiging waarbij rekening wordt gehouden met het eigen karakter van die ondernemingen.*

## **HET TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK**

Binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zien de ambtenaren van het Toezicht op het welzijn op het werk erop toe of de wet welzijn en zijn uitvoeringsbesluiten worden toegepast (Wet, art. 80 – Codex, p. 52). Het Toezicht op het welzijn op het werk omvat de voorma-

lige technische en medische inspectie. Zowel in de privésector als in de openbare sector moet die erop toezien dat het welzijnsbeleid tot uitvoering wordt gebracht. Daartoe heeft ze een raadgevende, preventieve en repressieve taak. Concreet hebben de ambtenaren van het Toezicht op het welzijn op het werk de opdracht klachten over veiligheid en gezondheid op het werk te onderzoeken, onderzoek te voeren naar arbeidsongevallen, het gezondheidstoezicht op de werknemers te controleren, toezicht uit te oefenen over de externe diensten PB en beroepsziekten te bestuderen.

De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk bestaat uit een centrale dienst en acht regionale directies die bevoegd zijn voor een welbepaald grondgebied (zie gegevens in de Codex, p. 625, of op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)). Die omvat ook de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's die op haar beurt de Directie van het toezicht op de preventie van zware ongevallen bevat (die toeziet op het welzijn in SEVE-SO-bedrijven), de Directie van het beleid van het toezicht op chemische risico's en de Directie van het laboratorium voor industriële toxicologie.

In geval de werking van het Comité PB moeizaam verloopt, kunnen de leden van het Comité PB een beroep doen op de ambtenaren van het Toezicht op het welzijn op het werk. De inspecteurs zijn onder andere gemachtigd om een vergadering van het Comité PB samen te roepen, de staking van de werkzaamheden te bevelen of het gebruik van bepaalde uitrustingen of producten te verbieden als de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in het gevaar komt.

### **Commentaar**

*De inspectiediensten spelen een grote rol bij de goede toepassing van de reglementering. Helaas beschikken zij over te weinig personeel en middelen om hun opdrachten te vervullen. Eind 2008 telde de afdeling van het regionaal toezicht slechts 151 inspecteurs. Zij zijn verantwoordelijk voor het toezicht in 268.000 ondernemingen en instellingen, samen goed voor 3.700.000 werknemers en werknemers. Een onmogelijke taak... Eind 2008 hadden ze*

13.532 bezoeken afgelegd bij 7382 ondernemingen en instellingen. Het is voor een werkgever economisch veel voordeliger de veiligheidsreglementering niet toe te passen. Het risico dat hij betrapt wordt, is immers belachelijk klein. Het aantal veroordelingen bedraagt nauwelijks tien per jaar. Om de normen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie te halen, moet het aantal personeelsleden van de inspectie minstens verdubbelen. Het ACV heeft al verschillende keren actie gevoerd om zijn eis om de inspectiediensten te versterken kracht bij te zetten. Die acties hebben al vruchten afgeworpen, maar niet voldoende. Het ACV zal druk blijven uitoefenen tot er een bevredigend resultaat wordt bereikt. Volgens zijn activiteitenverslagen geeft het Toezicht op het welzijn op het werk nochtans gevolg aan elke klacht. Merken we tot slot nog op dat de werknemer of werknemster die klacht indient kan vragen dat zijn of haar anonimiteit gegarandeerd wordt.

### VAKBONDSSTRATEGIE

Het schema dat de betrokken partijen bij het welzijnsbeleid binnen de onderneming in kaart brengt, is nog niet volledig. De plaats van de vakbond moet immers nog worden toegekend. Het vakbondswerk van de afgevaardigden binnen het Comité PB beperkt zich niet tot de vergaderingen van het comité PB alleen. Zij moeten bij de werknemers en werknemsters ook verslag uitbrengen over de activiteiten van het Comité PB en moeten de bemerkingen van de werknemers en werknemsters binnen het Comité PB bespreekbaar maken. Dat impliceert dat zij de werknemers en werknemsters regelmatig vragen stellen rond en raadplegen over het welzijn op het werk.

Bovendien is het belangrijk dat de afgevaardigden van het Comité PB samenwerken met de andere vertegenwoordigers van het personeel binnen de onderneming: de vakbondsafgevaardigden en, indien er een ondernemingsraad bestaat, de personeelsvertegenwoordigers binnen die ondernemingsraad. Dat is de taak van de syndicale kern van de onderneming of van de vakbondsploeg die, in het ideale geval, alle militanten verenigt die al dan niet een mandaat hebben, en dat van alle personeelscategorieën (arbeiders, bedienden, kaderleden en jongeren).

Die samenwerking is heel nuttig, met name daar waar er interactie bestaat tussen de bevoegdheden van het Comité PB, de ondernemingsraad en/of de vakbondsafvaardiging. Voorbeelden: wanneer er binnen de ondernemingsraad sprake is van vorming van het personeel, wordt er dan ook rekening gehouden met vorming op het vlak van veiligheid? Indien de werkgever de ondernemingsraad informeert over mogelijke investeringen, worden dan vragen gesteld over de middelen die nodig zijn om de preventie te verbeteren? Indien de ondernemingsraad de organisatie van het werk en de invoering van nieuwe technologieën bespreekt, wordt er dan binnen het Comité PB gediscussieerd over de impact daarvan op de arbeidsomstandigheden?

### De partijen van het welzijnsbeleid binnen de onderneming





# Instrumenten van het welzijnsbeleid

## Samengevat

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid, en de verplichting, het preventiebeleid binnen de onderneming op een gestructureerde manier aan te pakken en te plannen. De preventie heeft betrekking op de "klassieke" domeinen van veiligheid en gezondheid, maar ook op de psychosociale belasting op het werk (stress, werklast, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag), de ergonomie, de verfraaiing van de werkplaatsen en het milieubeleid, voor zover dat invloed heeft op het welzijn op het werk. Die gestructureerde en systematische aanpak van de preventie moet gebaseerd zijn op een voortdurende risicoanalyse en moet uitmonden in preventiemaatregelen. Dat alles wordt geconcretiseerd in twee geschreven documenten: het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

In het globaal preventieplan moet de werkgever zijn preventiebeleid voor vijf jaar beschrijven, en dat in overleg met het Comité PB. Op grond van dat globaal preventieplan stelt hij dan elk jaar een jaarlijks actieplan op waarin gepreciseerd wordt welke concrete maatregelen gedurende dat jaar zullen worden uitgevoerd.

## HET DYNAMISCH RISICOBEEHERINGSSYSTEEM

De wet op het welzijn op het werk verplicht de werkgever na te denken over een heuse preventiestrategie. Daarbij is het niet voldoende gewoon een aantal maatregelen op elkaar af te stemmen. Hij moet een gestructureerd en gepland preventiebeleid voeren dat aangepast is aan de concrete arbeidsomstandigheden van het bedrijf. Bovendien moet hij dit op een systematische manier doen, dat wil zeggen dat hij rekening moet houden met de interacties tussen de verschillende aspecten van het werk, zoals: de techniek, de organisatie van het werk, de arbeidsomstandigheden, de sociale relaties en de omgevingsfactoren op het werk (Wet, art. 5 – Codex, p.20).

### Een woordje uitleg

*Wat betekent dit alles? En waarom een systematische aanpak? Laten we een voorbeeld nemen. Josiane werkt met een veilige en goed ontworpen machine, maar is verplicht er een hoog werktempo op na te houden, met weinig en korte pauzes die ze bovendien moet doorbrengen in een slecht verlucht lokaal. Het preventiebeleid verzekert wel de veiligheid van Josianes werkpost, maar niet haar welzijn op het werk, omdat bij de preventie geen rekening is gehouden met andere factoren die de werkomstandigheden van Josiane mee beïnvloeden, in dit geval de organisatie van het werk en de omgevingsfactoren.*

De werkgever moet zijn preventiebeleid organiseren op grond van een **dynamisch risicobeheersingssysteem**. Deze nogal moeilijke term vergt een woordje uitleg, te meer omdat het eigenlijk de motor van het welzijnsbeleid vormt. Het dynamisch risicobeheersingssysteem stelt de werkgever in staat om een samenhangend preventiebeleid uit te stippelen, uit te voeren en regelmatig aan te passen.

- Het gaat in eerste instantie om **risicobeheersing**, dat wil zeggen gevaren opsporen, risico's analyseren, nagaan of het gevaar schade kan toebrengen aan de werknemers en de risico's bestrijden door concrete preventiemaatregelen te nemen om die risico's zoveel mogelijk te voorkomen en indien dat niet mogelijk is, te beperken.
- Het gaat daarnaast om een **systeem**, dat wil zeggen dat de risicobeheersing gebeurt via gecoördineerde stappen en acties, die een samenhangend geheel vormen dat in staat is alle verschillende factoren van het welzijn op het werk en de interactie tussen al die factoren te omvatten.
- Het gaat tot slot om een **dynamisch** systeem, dat wil zeggen dat het voortdurend wordt aangepast om rekening te houden met de veranderende omstandigheden en de evolutie van de onderneming (wijzigingen in productie, organisatie van het werk, uitrusting enz.).

### **Het dynamisch risicobeheersingssysteem**

*Op grond van de concrete arbeidsomstandigheden wordt er een risicoanalyse uitgevoerd. De resultaten van die analyse dienen dan als vertrekpunt om preventiemaatregelen te nemen in het kader van het welzijnsbeleid. De toepassing van die maatregelen wijzigt de arbeidsomstandigheden. De voortdurende risicoanalyse zal aantonen of die wijzigingen het welzijn op het werk verbeterd hebben. Ze wijst bovendien ook op de eventuele noodzaak om de preventiemaatregelen aan te passen. Nieuwe maatregelen zullen dan op hun beurt weer invloed hebben op de arbeidsomstandigheden, enzovoort.*

*Ook indien interne of externe veranderingen de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming beïnvloeden, kunnen door de risicoanalyse de preventiemaatregelen worden aangepast.*

Het dynamisch risicobeheersingssysteem is dus in zekere zin een handige methode om voortdurend over preventiemaatregelen te beschikken die aangepast zijn aan de concrete arbeidsomstandigheden van het moment, om zo alle risico's te beperken waaraan de werknemers en werknemers kunnen worden blootgesteld. Het systeem heeft betrekking op de zeven domeinen die al in hoofdstuk 3 aan bod kwamen: veiligheid, gezondheid, psychosociale belasting (waaronder geweld en ongewenst seksueel gedrag), ergonomie, hygiëne, verfraaiing van de werkplaatsen en milieumaatregelen (voor



zover die invloed hebben op de andere domeinen). (KB welzijnsbeleid, art. 4 – Codex, p. 64).

### **Preventie, ook een genderkwestie**

*Een doeltreffend preventiebeleid moet ernaar streven om de arbeidsomstandigheden van zowel vrouwen als mannen te verbeteren. Als bij de risicoanalyse en de preventie geen rekening wordt gehouden met de verschillen tussen mannen en vrouwen, kan dat ertoe leiden dat de arbeidsomstandigheden van de vrouwen onderschat en zelfs veronachtzaamd worden. De genderstereotypen verhinderen dat de risico's goed worden ingeschat en maskeren zelfs bepaalde gevaren (bijvoorbeeld: werkkuitrustingen die veeleer ontworpen zijn voor de mannelijke morfologie, lichte inspanningen waarmee geen rekening wordt gehouden terwijl de herhaling daarvan een zware belasting vormt enz.).*

*“Een zorgvuldige beoordeling van reële werkomstandigheden laat zien dat vrouwen en mannen op het werk met aanzienlijke risico's te maken kunnen hebben. Door banen gemakkelijker te maken voor vrouwen worden ze ook gemakkelijker voor mannen. Het is derhalve belangrijk genderthema's op te nemen in risicoanalyses van de werkplek.” Dat beklemtoont het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in een factsheet dat het in 2003 gepubliceerd heeft met als titel “Genderdimensie in de risicoanalyse”.*

*Merken we tot slot nog op dat de werkgever moet voorzien in een specifieke risicoanalyse en in specifieke preventie maatregelen voor zwangere werkneemsters.*

## **RISICOANALYSE**

(KB welzijnsbeleid, art. 7 en 8 – Codex, p. 54)

Het dynamisch risicobeheersingssysteem moet toelaten de te nemen preventie maatregelen te bepalen. Daarvoor baseert het zich op een risicoanalyse, die de basis vormt waarop het systeem rust. Die risicoanalyse moet een permanent proces zijn. Ze veronderstelt een analyse a priori, vóór de blootstelling aan

het risico. Bijvoorbeeld: alvorens een nieuw product of een nieuw toestel in gebruik wordt genomen, moet de werkgever beschikken over alle noodzakelijke informatie over de risico's die dit nieuwe productie-element kan inhouden en over de mogelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werkneemsters en werknemers die het gaan gebruiken of die in de omgeving ervan zijn tewerkgesteld. Hij kan zich baseren op de door de fabrikant meegedeelde specificaties, op de ervaring van andere bedrijven, op onderzoek dat is uitgevoerd naar het desbetreffende product of toestel enz. Voor psychosociale risico's (stress, bijvoorbeeld) moeten dezelfde stappen worden ondernomen.

De risicoanalyse wordt ook gevoed door lessen die getrokken worden uit incidenten en ongevallen die zich hebben voorgedaan in de onderneming of de inrichting. Elk ongeval moet grondig onderzocht worden, zodat bepaald kan worden welke maatregelen moeten worden genomen om dergelijk ongeval in de toekomst te vermijden.

### **De risicoanalyse bestaat uit drie fases:**

- 1. het identificeren van gevaren** voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk  
Een **gevaar** is een eigenschap of een kenmerk van een voorwerp, een substantie, een proces of een toestand dat de werknemer schade kan berokkenen of zijn veiligheid en gezondheid kan bedreigen. Een aantal voorbeelden van gevaarlijke voorwerpen, substanties of situaties zijn: ladders, een elektrische installatie, een zuur, stof, zware lasten, repetitieve bewegingen, te veel werk, relationele problemen.
- 2. de risico's vaststellen en nader bepalen**  
Een risico is de waarschijnlijkheid dat een negatief gevolg of schade zal voortvallen ingevolge de blootstelling aan een gevaar, en dat in de gegeven omstandigheden. Bijvoorbeeld: de waarschijnlijkheid te overlijden door van een ladder te vallen, de waarschijnlijkheid rugpijn te krijgen als men zonder uitrusting zware lasten moet tillen, de waarschijnlijkheid oververmoeid te raken door een voortdurend hoge werkdruk. Op te merken valt dat we spreken over res-

trisco om het risico aan te geven dat blijft bestaan nadat preventiemaatregelen genomen zijn.

3. **de risico's evalueren** (en daarbij rekening houden met de aard van het gevaar, de schade die daaruit kan voortvloeien en hoe ernstig, de duur, de frequentie en de aard van de blootstelling aan het gevaar, het aantal keer dat die schade in het verleden werd geleden enz.)

Om de risico's te kunnen uitschakelen (en als ze niet helemaal kunnen worden uitgeschakeld, in te perken), moeten die eerst gekend zijn. Dat is nu juist het doel van de risicoanalyse. In eerste instantie worden de gevaren geïdentificeerd waaraan de werknemers en werknemers blootgesteld zijn tijdens de uitvoering van hun werk. Vervolgens moet onderzocht worden wie aan die gevaren is blootgesteld, welke schade daaruit kan voortvloeien en hoe ernstig, hoe waarschijnlijk het is dat die schade tijdens de blootstelling aan het gevaar effectief zal optreden. Op die manier beschikt men over de nodige elementen om het belang van de verschillende risico's te kunnen evalueren, maar vooral om te begrijpen hoe die elementen samenhangen indien het risico daadwerkelijk schade of hinder veroorzaakt voor de werknemer. Zo kan men bepalen wat er moet gebeuren om het risico uit te schakelen of ten minste zoveel mogelijk te voorkomen.

### *Gevaar, risico, schade: voorbeelden*

gevaar	risico	schade
elektriciteit	elektrocucie elektriserend	overlijden brandwonden, shock
werken op hoogte	val	breuk
houtstof	inhalatie	kanker van neus- holte en sinussen
onrealistische productiedoelstellingen	stress, pesterijen	depressie

### **Die risicoanalyse moet op drie niveaus worden uitgevoerd:**

- de organisatie of de onderneming in haar geheel: bijvoorbeeld, organisatie van de arbeidsplaatsen, circulatie van voorwerpen en personen tussen die plaatsen, organisatie van het werk, interpersoonlijke relaties...
- elke groep van werkposten of functies: bijvoorbeeld, beschikbare ruimte, werktuigen, uitrustingen, de inhoud van het werk, materiële hinder (geluid, stof...), mentale belasting, gebruikte producten...
- elke werknemer of werknemer: bijvoorbeeld, vorming, kennis van de veiligheidsinstructies, werklast... waarbij er rekening wordt gehouden dat sommigen op verschillende werkposten werken, en dus zijn blootgesteld aan verschillende types van risico's.

### **De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk** speelt een **belangrijke ondersteunende rol** binnen het dynamisch risicobeheersingssysteem. Meer in het bijzonder heeft de interne dienst de opdracht mee te werken aan de identificatie van de gevaren, advies te verlenen over de resultaten van de risicoanalyse en maatregelen voor te stellen teneinde over een permanente risicoanalyse te beschikken. Bovendien verleent de dienst advies en formuleert hij voorstellen in verband met het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan (KB IDPBW, art. 5 – Codex, p. 125). Indien de onderneming niet over een preventieadviseur beschikt van niveau I of II, moeten die opdrachten verricht worden door een externe dienst (KB IDPBW, art. 11 – Codex, p. 129).

Om die opdrachten te vervullen, moeten de preventieadviseurs een reeks taken uitoefenen, met name: veelvuldige en systematische onderzoeken op de arbeidsplaats, de werkposten onderzoeken telkens wanneer een werknemer die op die werkpost wordt tewerkgesteld wordt blootgesteld aan een verhoging van de risico's of nieuwe risico's, ten minste een maal per jaar een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en van de werkposten, onderzoeken doen naar aanleiding van arbeidsongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, zelf analyses of controles uitvoeren of doen uitvoeren onder de voorwaarden bepaald door de wet, enz. (KB IDPBW, art. 7 – Codex, p. 127).

## Commentaar

Eerst de risico's analyseren en dan de preventiemaatregelen bepalen: dat is de rode draad van elke wetgeving op het welzijn op het werk.

Deze reglementering is de omzetting in Belgisch recht van een Europese richtlijn van 1989, die gesitueerd moet worden in de dereguleringsgolf van de jaren tachtig. De onderliggende gedachte hierbij is: dwing ondernemingen niet in een "keurslijf" en laat ze zelf bepalen waar de noden liggen en met welke middelen ze de veiligheid en gezondheid op het werk willen verzekeren. De Belgische wet heeft die logica niet helemaal gevolgd; zo bevat die onvoorwaardelijke preventiemaatregelen enerzijds, en preventiemaatregelen die afhangen van het resultaat van de risicoanalyse anderzijds.

Dat uitgegaan wordt van een ernstige risicoanalyse om het preventiebeleid te bepalen, is in principe positief. Probleem is dat de werkgever als enige beslist wat de resultaten zijn van de risico-evaluatie (het advies van het Comité PB is niet bindend, net zoals het advies van de diensten voor preventie en bescherming op het werk). De werkgever beslist dus of een bepaald risico al dan niet preventiemaatregelen rechtvaardigt. Bovendien stelt men vast dat in heel wat ondernemingen geen inventaris en evenmin een analyse wordt gemaakt van de risicofactoren. Die ondernemingen zijn bijgevolg niet in staat een ernstig preventiebeleid te voeren.

Nochtans kunnen risico's over het algemeen met heel eenvoudige methodes en met de hulp van de betrokken werknemers en werknemers opgespoord worden (zie verder in dit hoofdstuk).

Op verschillende plaatsen in de Codex over het welzijn op het werk wordt beklemtoond dat het nodig is specifieke risico's te analyseren, met name in de bepalingen met betrekking tot zwangerschapsbescherming, werkuitrustingen, dragen van zware lasten, psychosociale belasting, werken met kankerverwekkende en biologische agentia, enz. Dat is des te belangrijker op het vlak van het gezondheidstoezicht, omdat het gezondheidstoezicht op werknemers niet

verplicht is wanneer uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat dit niet nodig is (KB Gezondheidstoezicht, art. 4 § 2 – Codex, p. 77). Voor meer informatie over het belang van die specifieke risicoanalyses, verwijzen wij naar de brochures die het ACV ter zake heeft uitgegeven.

Voegen we hier aan toe dat het aanbevolen is om de risico's voor de gezondheid van de werknemers en werknemers samen te analyseren met de risico's voor het milieu. RISE (het Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement en Wallonie) heeft een factsheet uitgegeven over "Le risque environnemental. Prise en compte sur le lieu de travail", te downloaden op [www.rise.be](http://www.rise.be).

## DE PLANNING VAN HET WELZIJNSBELEID

### De preventiemaatregelen

(KB welzijnsbeleid, art. 9 – Codex, p. 55)

De resultaten van de risicoanalyse vormen de basis van de preventiemaatregelen, die op drie niveaus genomen moeten worden:

- de organisatie of de onderneming in haar geheel;
- elke groep van werkposten of functies;
- elke werknemer of werknemer.

Die maatregelen moeten in volgende volgorde genomen worden:

1. preventiemaatregelen die tot doel hebben risico's te voorkomen. Er moeten in eerste instantie maatregelen worden genomen die tot doel hebben de risico's uit te schakelen (we spreken dan over primaire preventie);
2. preventiemaatregelen die tot doel hebben schade te voorkomen. Indien de risico's niet volledig kunnen worden voorkomen, moeten deze maatregelen het risico op schade beperken (we spreken hier over secundaire preventie);
3. preventiemaatregelen die tot doel hebben de schade te beperken. Indien zowel het risico als de schade die daaruit voortvloeit niet kan worden voorkomen, moeten maatregelen worden genomen om die schade zoveel mogelijk te beperken (remediëerings- of herstelmaatregelen).



De preventiemaatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

- de organisatie van de onderneming of instelling, met inbegrip van de gebruikte werk- en productiemethodes;
- de inrichting van de arbeidsplaats;
- de inrichting en aanpassing van de werkpost;
- de keuze en het gebruik van arbeidsmiddelen, van chemische stoffen, producten enz.;
- de bescherming tegen de risico's die voortvloeien uit chemische, biologische en fysische agentia;
- de collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkledij;
- de veiligheids- en gezondheidssignalering;
- het gezondheidstoezicht op de werknemers en werknemers;
- de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk en de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de bekwaamheid, de vorming en de informatie van alle werknemers;
- de coördinatie op de werkplek;
- de noodprocedures (met inbegrip van maatregelen in geval van situaties van ernstig en onmiddellijk gevaar, eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van de werknemers).

#### › Informatierecht van het Comité PB

*De werkgever verstrekt het comité alle nodige informatie betreffende de evaluatie van de risico's en de beschermende maatregelen, in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem en het globaal preventieplan (KB CPBW, art. 15 – Codex, p. 186). Hij deelt ook de adviezen mee van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.*

### Het preventiebeleid plannen

Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft tot doel de preventie te plannen en het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers uit te voeren. Het moet er zo voor zorgen dat de verschillende maatregelen die voortvloeien uit de risicoanalyse vertaald worden in concrete en doeltreffende

acties die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk verbeteren.

Het systeem omvat vier fases (KB welzijnsbeleid, art. 5 – Codex, p. 64):

1. het welzijnsbeleid op het werk uitwerken: vooral de doelstellingen van dit beleid bepalen evenals de middelen om die te realiseren;
2. dit beleid programmeren: vooral de toe te passen methodes bepalen, evenals de opdrachten die worden toevertrouwd aan de betrokken personen en de middelen die hen ter beschikking worden gesteld;
3. dit beleid uitvoeren: de verantwoordelijkheden van alle betrokken personen bepalen;
4. de evaluatiecriteria bepalen en het beleid evalueren.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem is een voortdurend proces. De werkgever past het aan zoveel als nodig blijkt ten gevolge van gewijzigde omstandigheden (wijziging van producten of diensten, uitrustingen, werkmethodes, verdeling van het personeel enz.). Hij houdt rekening met de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals met de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen werknemers (in het bijzonder zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, jongeren en uitzendkrachten) (KB welzijnsbeleid, art. 6 – Codex, p. 64).

De werkgever moet het **dynamisch risicobeheersingssysteem regelmatig evalueren**. Hij doet dat in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk (KB welzijnsbeleid, art. 14 – Codex, p. 67). Hij houdt hierbij vooral rekening met:

- de jaarverslagen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk,
- de adviezen van het Comité PB en, indien beschikbaar, de adviezen van de inspectie,
- de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van de risicoanalyse noodzakelijk maken,
- ongevallen, incidenten of feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan.

### › Raadpleging van het Comité PB

*Het comité PB moet worden geraadpleegd over de uitwerking, de programmering, de uitvoering en de evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem. (KB welzijnsbeleid, art. 12 – Codex, p. 66). Het geeft een voorafgaand advies over alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers op het werk (KB CPBW, art. 3 – Codex, p. 184 en 185).*

### › Participatie van het Comité PB

*Het comité PB draagt bij tot de toepassing van het dynamisch risicobeheersingssysteem door sommige van zijn leden werkgevers en werknemers af te vaardigen om ten minste één maal per jaar, samen met de preventieadviseur en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn, een grondig onderzoek in te stellen op al de arbeidsplaatsen (KB CPBW, art. 10 – Codex, p. 185).*

## Het globaal preventieplan

(KB welzijnsbeleid, art. 10 – Codex, p. 65-66)

Het dynamisch risicobeheersingssysteem moet uitmonden in een schriftelijk document dat als leidraad dient voor het preventiebeleid: het globaal preventieplan. In dat plan programmeert de werkgever de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten voor een termijn van vijf jaar. Hij stelt dat vijfjaarlijks plan op in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Het globaal preventieplan moet ten minste volgende elementen bevatten:

- de resultaten van de risicoanalyse,
- de te nemen preventiemaatregelen,
- de te bereiken prioritaire doelstellingen,
- de activiteiten die moeten worden verricht en de opdrachten die moeten worden uitgevoerd om die doelstellingen te bereiken,
- de organisatorische, materiële en financiële middelen die moeten worden aangewend;

- de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen,
- de wijze waarop het globaal preventieplan wordt aangepast aan gewijzigde omstandigheden,
- de criteria voor de evaluatie van het welzijnsbeleid op het werk.

### Een woordje uitleg

**De resultaten van de risicoanalyse:** worden vastgelegd op papier en vormen een essentieel element van het globaal preventieplan, omdat zij de basis vormen waarop de preventiemaatregelen worden genomen. Zaak is na te gaan of de risicoanalyse conform de wettelijke verplichtingen is en wel degelijk betrekking heeft op alle risico's binnen de onderneming.

**De preventiemaatregelen, prioritaire doelstellingen en activiteiten om die doelstellingen te bereiken:** wij hebben hierboven al aangehaald waarop de preventiemaatregelen ten minste betrekking moeten hebben. Een lijst maatregelen opstellen is echter niet voldoende. De werkgever moet ook prioritaire doelstellingen vaststellen, zoals bijvoorbeeld: het aantal arbeidsongevallen met de helft terugdringen, op een systematische manier onderzoeken of het niet mogelijk is giftige producten te vervangen door minder gevaarlijke, in diensten waar veel stress is de organisatie van het werk aanpassen... Bovendien moeten de acties worden bepaald waarmee men die doelstellingen wil bereiken en moet daar een termijn op worden gekleefd (binnen het jaar, binnen twee jaar...).

**De middelen:** sommige maatregelen zullen investeringen vergen (bijvoorbeeld de aankoop van veiligere beschermingsuitrusting), andere dan weer tijd (om de uitvoering van sommige maatregelen te bespreken met de betrokken werknemers en werknemers), vorming, informatie... Een globaal preventieplan heeft maar zin indien duidelijk gestipuleerd wordt welke middelen nodig zijn voor de realisatie ervan.

**De opdrachten en middelen van alle betrokken personen:** wie doet wat, met welke bevoegdheden en met welke middelen? Het komt erop aan ieders rol vast te leggen en de verantwoordelijkheden en opdrachten te verdelen. Die verdeling gebeurt tijdens het overleg over het globaal preventieplan in samenspraak met de leden van de hiërarchische lijn, de diensten voor preventie en bescherming op het werk en het Comité PB. Hier kunnen de afgevaardigden hun voorstellen naar voren brengen, met name over op welk type van preventieadviseur een beroep moet worden gedaan, naast de preventieadviseur veiligheid op het werk, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk. Op grond van de vast te stellen preventiemaatregelen kan het eventueel nuttig zijn een beroep te doen op een ergonom, een toxicoloog of een specialist inzake arbeidshygiëne.

**De wijze waarop het plan wordt aangepast en de criteria voor de evaluatie van het welzijnsbeleid:** de werkgever moet het globaal preventieplan ten minste elke vijf jaar vernieuwen. Bovendien moet hij het dynamisch risicobeheersingssysteem regelmatig evalueren. Daarbij houdt hij rekening met de verslagen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk, de adviezen van het Comité PB, de gewijzigde omstandigheden (en risico's) en ongevallen en incidenten (KB welzijnsbeleid, art. 14 – Codex, p. 67). Opdat het globaal preventieplan in samenhang zou blijven met het dynamisch risicobeheersingssysteem, moet het regelmatig, en in alle geval binnen de vijf jaar, worden aangepast. Het is dan ook belangrijk overeenstemming te bereiken over de manier waarop het preventiebeleid wordt geëvalueerd en het globaal preventieplan wordt aangepast, net als over de termijn daarvan (bijvoorbeeld elk jaar of om de twee jaar, voor de voorbereiding van het jaarlijks actieplan).

### › Voorafgaand advies van het Comité PB

*Het Comité PB moet voorafgaandelijk advies verstrekken over het globaal preventieplan en over iedere wijziging of aanpassing van het plan. (KB welzijnsbeleid, art. 12 – Codex, p. 96)*

## Het jaarlijks actieplan

(KB welzijnsbeleid, art. 11 – Codex, p. 65)

Het jaarlijks actieplan maakt deel uit van de globale preventiestrategie. Het is gebaseerd op het globaal preventieplan. Het wordt schriftelijk opgesteld, en bepaalt volgende zaken:

- 1° de prioritaire doelstellingen van het preventiebeleid voor het volgende jaar;
  - 2° de middelen en methodes om die doelstellingen te bereiken;
  - 3° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;
  - 4° de aanpassingen die moeten worden doorgevoerd aan het globaal preventieplan ten gevolge van gewijzigde omstandigheden, voorgevallen ongevallen en incidenten, het jaarlijks verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de adviezen van het comité PB.
- De werkgever betreft de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk bij de uitwerking, programmering, uitvoering en evaluatie van het jaarlijks actieplan.

### › Voorafgaand advies van het Comité PB

*Het jaarlijks actieplan moet worden voorgelegd aan het Comité PB voor de eerste november voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft en mag niet in uitvoering worden gebracht voordat het comité PB zijn advies heeft verstrekt of, zo niet, voor 1 januari van het dienstjaar waarop het slaat. (KB welzijnsbeleid, art. 12 – Codex, p. 66).*

### **Een instrument voor participatieve risico-opsporing**

*DEPARIS is een instrument voor participatieve risico-opsporing “ontworpen om door de werknemers en hun omkadering te worden gebruikt met de bedoeling zo objectief mogelijk de stand van zaken van de arbeidssituatie, waarin zij zich dagelijks bevinden en die zij alleen goed kennen, op te maken.” De opsporing gebeurt door een groep werknemers en technisch omkaderingspersoneel en wordt geleid door een coördinator. De overlegorganen van de onderneming kunnen ten volle hun adviesrol spelen en vanuit hun ervaring voorstellen doen.*

*DEPARIS wordt voorgesteld onder de vorm van 18 rubrieken. Iedere rubriek behandelt een aspect van de arbeidssituatie. DEPARIS geeft voor iedere rubriek in tabelvorm een korte beschrijving van de gewenste situatie en een lijst van aspecten waarop moet worden gelet. De coördinator noteert wat er concreet kan gedaan worden om de situatie te verbeteren, net als de aspecten waarvoor een diepgaandere studie nodig is. De inhoud van de rubrieken kan worden aangepast aan de arbeidssituatie.*

*De groep zal een globaal oordeel vellen over de prioriteit van de uit te voeren veranderingen (eindindicator): licht op groen voor een geheel bevredigende situatie, licht op oranje voor een middelmatige en gewone situatie, indien mogelijk te verbeteren, en licht op rood voor een onbevredigende situatie die gevaarlijk kan zijn en die zeker verbeterd moet worden.*

*De bijkomende acties en studies waartoe beslist wordt tijdens de discussie worden opgenomen in een samenvattende tabel die bepaalt “wie” “wat” “wanneer” doet, en dat voor elk van de 18 rubrieken.*

#### **Voor meer informatie:**

*-De brochure “SOBANE strategie en opsporingsmethode DEPARIS”, is gratis ter beschikking bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Cel Publicaties, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel – tel.: 02 233 42 14 - mail: [publicaties@werk.belgie.be](mailto:publicaties@werk.belgie.be). U kunt ook surfen naar de internetsite van de Sobane strategie: [www.sobane.be](http://www.sobane.be)*

#### **Wenst u nog dieper in te gaan op de kwestie van de risicoanalyse?**

*Dan kunt u gratis de brochure “Risicoanalyse” aanvragen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (adresgegevens hierboven).*

## SYNDICALE STRATEGIE

### › Uitdagingen

Een dertigtal jaar nu al hebben de arbeidsomstandigheden de neiging te verslechteren, met name onder druk van de nieuwe managementmethodes van de bedrijven en de nieuwe vormen van organisatie van het werk. De “klassieke” risico’s op ongevallen en ziekte blijven bestaan (vallen, gevaarlijke stoffen enz.) en zijn zelfs toegenomen omdat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten en onderaannemers; ook andere risico’s nemen in belang toe of doen hun intrede (spierpijn, stress, geweld, ongewenst seksueel gedrag...). Er dringt zich dan ook een globale en systematische aanpak op willen we de arbeidsomstandigheden verbeteren. Het welzijn op het werk kan niet langer alleen maar de bekommernis blijven van de afgevaardigden binnen de Comités PB, ook al blijven zij de belangrijkste spelers op dit terrein.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem laat toe de preventie aan te passen aan de evolutie van de risico’s... voor zover de onderneming dat systeem daadwerkelijk toepast. Hieronder volgen een aantal mogelijke tips om een vakbondsstrategie te ontwikkelen bij de risicoanalyse en bij de opstelling en uitvoering van het globaal preventieplan.

### › Een participatieve risicoanalyse

De risicoanalyse heeft niet tot doel uit te maken of een risico al dan niet aanvaardbaar is, maar wel of dat risico kan worden voorkomen en, indien het niet volledig kan worden uitgeschakeld, hoe het dan toch zo veel mogelijk kan worden beperkt. De vraag is niet: hoe ervoor zorgen dat we in orde zijn met de wetgeving? Maar wel: hoe, vertrekkende van de risicoanalyse, preventiemaatregelen plannen waardoor geleidelijk zo veel mogelijk risico’s worden uitgeschakeld?

Bij de risicoanalyse moeten alle partijen betrokken worden die te maken hebben met het welzijn op het werk: de werkgever, de werknemers, werknemers en hun afgevaardigden, de hiërarchische lijn, de preventieadviseur... Het debat moet iedereen de ruimte bieden zijn prioritaire doelstellingen naar voren te schuiven, net als de manier waarop die gerealiseerd kunnen worden.

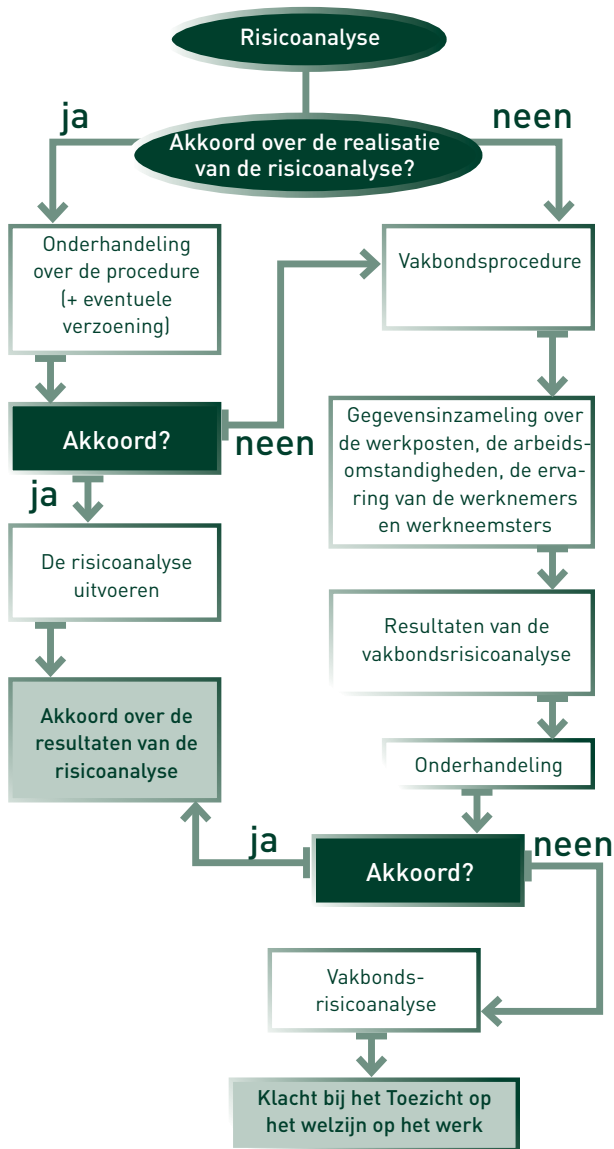
### *In de praktijk*

U kunt in eerste instantie nagaan **hoe het gesteld is met de risicoanalyse in de onderneming**. De resultaten van die analyse moeten opgenomen zijn in het globaal preventieplan. Ga na of dat daadwerkelijk het geval is.

Risico’s opsporen en analyseren is een voortdurend proces, omdat risico’s evolueren. Daarom moet u nagaan of de resultaten van de risicoanalyse die in het globaal preventieplan zijn opgenomen nog steeds stroken met de realiteit.

Het schema hieronder geeft een strategie weer voor de uitvoering van de risicoanalyse. Er zijn twee mogelijkheden: ofwel bereikt u een akkoord met uw werkgever over de uitvoering van een risicoanalyse, ofwel bereikt u geen akkoord en raden wij u aan zelf de gevaren op te sporen en de risico’s te analyseren binnen de onderneming (u zult daartoe verder in deze brochure een aantal suggesties vinden).

Indien u de resultaten van uw analyse voorlegt aan de werkgever, kan dat hem ertoe aanzetten de problemen te erkennen en zelf een risicoanalyse uit te voeren. Indien de werkgever er echter totaal geen oor naar heeft, kunt u bij het Toezicht op het welzijn op het werk op grond van uw eigen risicoanalyse een gegronde klacht indienen.



## › De vakbond spoort de risico's op

Vaak jaagt een risicoanalyse schrik aan. Velen denken immers dat daartoe een beroep moet worden gedaan op deskundigen of op ingewikkelde methodes. **In de meeste gevallen echter kan het grootste gedeelte van de risico's worden opgespoord met eenvoudige methodes** die binnen de onderneming zelf aanwezig zijn. De afgevaardigden kunnen dus volledig zelf een risicoanalyse uitvoeren waarmee de werkzaamheden van het Comité PB gevoed kunnen worden. Indien de werkgever zijn verplichtingen ter zake niet naleeft, hebt u op die manier in alle geval toch een basis om op te discussiëren. Indien hij zelf een risicoanalyse uitvoert, kunt u die aanvullen met uw eigen vaststellingen.

### *In de praktijk*

Hoe gevaren opsporen en risico's analyseren? Een aantal suggesties.

- De arbeidsplaatsen onderzoeken en daarbij alle zichtbare gevaren en hinder optekenen, klachten van werknemers en werknemers noteren, het register gebruiken en daarin de gevaren, incidenten of bijna-ongevallen noteren die u vaststelt... Die acties liggen binnen het bereik van alle afgevaardigden, ook binnen de KMO's. De resultaten van deze opsporingsmethode zullen des te vollediger en betekenisvoller zijn als u daarbij de werknemers en werknemers van de onderneming betreft.
- Schenk aandacht aan alle risicofactoren: de werkposten en de interne omgevingsfactoren van de onderneming, de organisatie van het werk en de relatie tussen de werknemers en werknemers, de werknemer zelf (bijvoorbeeld: geen vorming op het vlak van veiligheid)
- De informatie die u op die manier inzamelt, maakt u over aan de preventieadviseur en aan het Comité PB.
- Het is nuttig die opsporing regelmatig te herhalen om op die manier de evolutie van de risico's en de effecten van de preventie maatregelen te volgen.

Voor de eigenlijke risicoanalyse kunnen de afgevaardigden binnen het Comité PB een eerste bespreking voeren op grond van de risico's die ze hebben opgespoord. Zij moeten zich dan onder andere volgende vragen stellen:

- Wie is er blootgesteld aan het gevaar, om hoeveel personen gaat het (waarbij er een onderscheid wordt gemaakt op basis van geslacht)?
- Wat is de duur en de frequentie van de blootstelling?
- Wat is de graad van waarschijnlijkheid (laag, hoog, heel hoog) dat er schade optreedt, en bij wie?
- Wat zou de ernst van die schade zijn?
- Welke omstandigheden kunnen de blootstelling aan het gevaar, de ernst van de schade wijzigen? Enz.

Dat debat vindt bij voorkeur plaats in aanwezigheid van heel de vakbondsploeg. De resultaten van die bespreking kunnen de werkzaamheden voeren van het Comité PB op het vlak van de risicoanalyse en het globaal preventieplan.

Voor sommige hoge en/of heel specifieke risico's of in ingewikkelde situaties zal een grondigere analyse nodig zijn. Men kan dan voorstellen een beroep te doen op een of meerdere gespecialiseerde preventieadviseurs, zoals bijvoorbeeld een ergonoom of een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk om de oorzaken van stress te analyseren.

### ➤ Deelname aan het globaal preventieplan

Het globaal preventieplan is dé leidraad voor het welzijnsbeleid op het werk op middellange termijn. Omdat het over vijf jaar loopt, kan daarin rekening worden gehouden met veranderingen die over een langere duur worden doorgevoerd (verandering van producten of procédés, nieuwe organisatie van het werk...), financiële investeringsprogramma's en andere aspecten die invloed hebben op het preventiebeleid. Het globaal preventieplan is niet vastgelegd voor een termijn van vijf jaar: het moet worden aangepast telkens wanneer de omstandigheden veranderen. Het globaal preventieplan garandeert ook de continuïteit van de opeenvolgende jaarlijkse actieplannen en vermijdt op die manier dat er losse, onsa-

menhangende maatregelen worden genomen die op korte termijn al niet meer relevant zijn.

Het globaal preventieplan is een geschreven document, dat de afgevaardigden dus kunnen controleren en waarover zij een voorafgaand advies moeten verstrekken. Dat advies is echter niet bindend: de werkgever is niet verplicht het te volgen. Daarom is de hier beschreven vakbondsstrategie des te belangrijker.

Op het moment dat het globaal preventieplan wordt opgesteld of aangepast, moet u voorstellen dat de preventieadviseurs (arbeidsgeneeskunde en veiligheid op het werk) aanwezig zijn op de vergaderingen van het Comité PB om zo samen met hen de werkmethodes en de taakverdeling vast te leggen. Elke partij beschikt over nuttige informatie: het jaarlijks verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en dat van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de evaluatie van de jaarlijkse actieplannen, de informatie die de afgevaardigden van het personeel verkregen hebben...

Het **resultaat van de risicoanalyse** moet worden opgenomen in het globaal preventieplan: het vormt de basis voor doeltreffende en samenhangende preventiemaatregelen. In heel wat ondernemingen echter laat de risicoanalyse te wensen over, of gebeurt die zelfs helemaal niet. Om dit tegen te gaan, is het aan te bevelen om de risicoanalyse als een prioritaire maatregel in het globaal preventieplan op te nemen, om daar geleidelijk een voortdurend proces van te maken.

### *In de praktijk*

Het komt er op aan om op basis van die elementen een globaal preventieplan te formaliseren alvorens dat te bespreken. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren in tabelvorm, zoals hieronder:

Doelstelling van de preventiemaatregel	Wie...	doet wat... (kosten)	met welke middelen...	tegen wanneer?
1. ...				
2. ...				
3...				

## Tien vragen om het (ontwerp van) globaal preventieplan te controleren

De minimale inhoud van het globaal preventieplan wordt door de wet vastgelegd. Dat is echter geen absolute garantie op een kwalitatief plan.

### *In de praktijk*

Hieronder volgen een aantal vragen die u in staat stellen het (ontwerp van) globaal preventieplan te toetsen.

1. Geeft het globaal preventieplan concreet antwoord op de bekommernissen van de werknemers en werkneemsters? Zal het effectief bijdragen tot betere arbeidsomstandigheden?
2. Is er een risicoanalyse gebeurd? Zijn de werkneemsters en werknemers daarbij betrokken? En de preventieadviseurs (met inbegrip van de arbeidsgeneesheer)?
3. Schakelen de voorgestelde maatregelen de risico's binnen de onderneming effectief uit, of worden die daardoor op zijn minst aanzienlijk beperkt?
4. Zijn er prioritaire preventiemaatregelen vastgesteld? En zo ja, volgens welke criteria?
5. Zijn de vastgestelde doelstellingen meetbaar? Hoe zullen de resultaten geëvalueerd worden? Volgens welke criteria?
6. Zijn de opdrachten en verantwoordelijkheden toegekend aan welbepaalde personen? Hebben die personen de middelen (autonomie, beslissingsmacht...) om die verantwoordelijkheden op te nemen?

7. Staan er data op elke maatregel? Zijn die realistisch?
8. Zijn er middelen vrijgemaakt om de doelstellingen te bereiken? Zijn die voldoende? Zijn de kosten van elke maatregel berekend?
9. Is bepaald hoe en wanneer het plan geëvalueerd zal worden?
10. Is bepaald op welke manier het plan zal worden aangepast of herzien indien er zich binnen de onderneming veranderingen voordoen?

### *In de praktijk*

#### Het globaal preventieplan op de agenda van het Comité PB

- |               |  |
|---------------|--|
| Mei-juni      | Evaluatie van het globaal preventieplan op grond van met name de verslagen van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. |
| Juli-augustus | De discussie over de evaluatie en over de bijwerking van het globaal preventieplan voortzetten, het bijgewerkte plan afronden.                           |
| September     | De bijwerking van het globaal preventieplan afronden alvorens wordt begonnen met de besprekingen over het jaarlijks actieplan.                           |



### › Tussenbeide komen in het jaarlijks actieplan?

Voor de opstelling van het jaarlijks actieplan kunt u op dezelfde manier te werk gaan zoals voor het globaal preventieplan is uiteengezet. U kunt dus tijdens de voorbereiding en tijdens de besprekingen de tabel en de vragenlijst hierboven gebruiken. Voor het jaarlijks actieplan moet u echter specifiek aandacht schenken aan volgende punten:

- het jaarlijks actieplan moet de logica en de prioriteiten van het globaal preventieplan volgen; als er geen globaal preventieplan bestaat of als het niet langer actueel is, moeten de uitvoering van een risicoanalyse en de uitwerking van een globaal plan als prioriteiten worden ingeschreven in het jaarlijks actieplan;
- de voorgestelde doelstellingen en maatregelen moeten concreet zijn en moeten binnen het tijdsbestek van een jaar gerealiseerd kunnen worden;
- het is nuttig om de verschillende te ondernemen stappen en acties maand per maand op een kalender bij te houden.

Merken we ook nog op dat het jaarlijks actieplan als bijlage de lijsten moet bevatten van de veiligheidsfuncties, van de functies met verhoogde waakzaamheid en van de activiteiten met welbepaald risico, net als de lijst van werknemers op wie het

gezondheidstoezicht van toepassing is (zie de ACV-brochure over het gezondheidstoezicht op de werknemers). De bespreking van het ontwerp van jaarlijks actieplan is de ideale gelegenheid om, met de hulp van de preventieadviseur-arbeids-geneesheer, na te gaan of die lijsten wel degelijk bestaan en actueel zijn.

#### *In de praktijk*

#### **Het jaarlijks actieplan op de agenda van het Comité PB**

- |              |  |
|--------------|--|
| Alle maanden | Stand van zaken over de uitvoering van het plan voor het aan de gang zijnde jaar.  |
| Oktober      | De directie moet het jaarlijks actieplan ten minste twee maanden voor het van toepassing wordt (over het algemeen is dat 1 januari), dus vóór 1 november, ter advies voorleggen aan het Comité PB. |
| November     | Evaluatie van het vorig jaarlijks actieplan en eerste discussie over het ontwerpplan voor het komende jaar.  |
| December     | Afronden van de discussies en definitief advies over het ontwerp van jaarlijks actieplan.  |
| Januari      | Aanvang van het nieuw jaarlijks actieplan.   |



# De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

## Samengevat

Iedere werkgever is verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op te richten. Naargelang de structuur van de onderneming moeten aan die "centrale" interne dienst een of meerdere afdelingen worden toegevoegd.

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe de interne dienst georganiseerd is: wie maakt daar deel van uit? Door wie wordt die geleid? Wat is de relatie tussen de dienst en de directie? Welke rol speelt het Comité PB bij de benoeming van de preventieadviseurs?

Vervolgens worden in detail de taken en opdrachten van de interne dienst beschreven, en wordt toegelicht welke taken en opdrachten onder welke voorwaarden aan een externe dienst kunnen worden toevertrouwd. Tot slot worden een aantal tips gegeven om vanuit de vakbondswerking de activiteit van de interne dienst voor preventie en bescherming te controleren en te stimuleren.

## SAMENSTELLING EN STRUCTUUR VAN DE INTERNE DIENST PB

Elke werkgever is verplicht een **interne dienst voor preventie en bescherming op het werk** op te richten. Elke interne dienst moet over ten minste één preventieadviseur beschikken. Naargelang de structuur van de onderneming kunnen er een of meerdere afdelingen aan de "centrale" interne dienst worden toegevoegd. Om te bepalen binnen welke onderdelen van de onderneming een afdeling van de interne dienst moet

worden opgericht, baseert men zich op het begrip technische bedrijfseenheid dat tijdens de sociale verkiezingen wordt gebruikt om te bepalen waar een Comité PB moet worden opgericht (Wet, art. 34 – Codex, p. 40).

Samengevat komt het hierop neer dat ondernemingen met verschillende vestigingen een dienst voor preventie en bescherming moeten oprichten (afdeling) binnen elke vestiging waar een Comité PB bestaat. Bovendien moet er altijd een centrale dienst voor preventie en bescherming bestaan (Wet, art. 35 – Codex, p. 40).

	1 juridische entiteit	meerdere juridische entiteiten
1 technische bedrijfseenheid	1 dienst PB	1 dienst PB
meerdere technische bedrijfseenheden	1 dienst PB met een afdeling in elke technische bedrijfseenheid waar een Comité PB moet worden opgericht	

### Voorbeelden:

1. Onderneming P-Troll telt twee vestigingen waar telkens 20 personen tewerkgesteld zijn. Zij moet beschikken over een enkele dienst PB die zijn opdrachten voor beide vestigingen vervult.

2. Firma ABC bestaat uit een productie-eenheid in Gent (60 werknemers), een andere in Doornik (100 werknemers) en een distributiecentrum in Brussel (25 personen). Deze firma moet over een interne dienst beschikken in Gent, over een andere dienst in Doornik en over een centrale dienst

die de activiteiten van de twee andere diensten coördineert en die eveneens bevoegd is voor de vestiging in Brussel; de centrale dienst mag in eender welke van de drie zetels zijn gevestigd.

- De bedrijven K-Priss, K-Concept en K-Distri zijn juridisch onafhankelijk, maar vormen een enkele technische bedrijfseenheid. In dat geval volstaat één interne dienst PB.

Elke interne dienst en elk van zijn afdelingen moet over ten minste één preventieadviseur beschikken (Wet, art. 37 – Codex, p. 41). De preventieadviseur moet deel uitmaken van het personeel van de onderneming of, in het geval van een afdeling, van de technische bedrijfseenheid waarvoor de afdeling is opgericht (KB IDPBW, art. 19 – Codex, p. 132). De preventieadviseur mag dus geen werknemer of werknemster zijn van de centrale zetel. Er bestaat één geval waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur mag vervullen, namelijk indien de onderneming minder dan 20 werknemers tewerkstelt.

Onder preventieadviseur moet een preventieadviseur “veiligheid op het werk” worden verstaan. Niets verplicht de werkgever die preventieadviseur(s) voltijds in dienst te nemen.

De werkgever bepaalt, na **voorafgaand akkoord van het Comité PB**, de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs zodat de aan de interne dienst toegewezen opdrachten altijd volledig en doeltreffend worden vervuld (KB IDPBW, art. 17 §2 – Codex, p. 132). De berekeningsformules die soms worden gebruikt om de minimumduur te bepalen dienen met omzichtigheid te worden toegepast: ze zijn minimalistisch en gebaseerd op buitenlandse wetgevingen.

De werkgever kan beslissen of de onderneming al dan niet zelf de opdracht van gezondheidstoezicht uitoefent (indien dat niet het geval is, moet een beroep worden gedaan op een externe dienst PB). Daartoe moet hij binnen de interne dienst een departement oprichten dat belast is met het gezondheidstoezicht. Dat departement moet geleid worden door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (KB IDPBW, art. 13, §2 – Codex, p. 130). Die mogelijkheid ontslaat de werkgever

evenwel niet van de verplichting eveneens een preventieadviseur veiligheid te hebben. Zelfs indien alle voorwaarden op het vlak van diploma's vervuld zijn, kunnen die twee disciplines binnen de onderneming niet door één en dezelfde persoon worden uitgeoefend.

## Wie leidt de interne dienst PB?

### Wat zijn de vormingsvereisten?

Om te bepalen welke preventiemaatregelen moeten worden uitgevoerd door de interne dienst PB en welke kunnen of moeten worden toevertrouwd aan een externe dienst, worden de ondernemingen in vier groepen onderverdeeld. Of een onderneming behoort tot groep A, B, C of D hangt af van de grootte van het risico en van het aantal tewerkgestelde personen. De tabel hierna geeft aan binnen welke groep een onderneming zich bevindt. Opgelet: voor technische bedrijfseenheden met een afdeling van een interne dienst PB moet rekening worden gehouden met de risico's van de technische bedrijfseenheid, en niet met de risico's van de hoofdzetel. Groep D bevat ondernemingen met minder dan twintig personeelsleden, waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur op zich neemt (KB IDPBW, art. 3 §1 – Codex, p. 124-124).

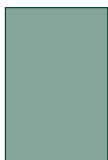
Hoe wordt het aantal werknemers binnen de onderneming berekend? (KB IDPBW, art. 3 §2 – Codex, p. 124):

- *het aantal werknemers wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer gedurende de periode van de vier laatste trimesters is ingeschreven in het personeelsregister te delen door 365. Voor een personeelslid dat ten minste drie vierde werkt, moet het aantal kalenderdagen eerst door twee worden gedeeld;*
- *voor personen met een leercontract of in opleiding, stagiairs, leerlingen en studenten wordt het aantal uren (van 60 minuten) waarop zij een vorm van arbeid verrichten opgeteld en wordt de zo verkregen som vervolgens gedeeld door 1750;*
- *de som van de op die manier verkregen resultaten geeft het totaal aantal werknemers.*

Aard van de onderneming	Aantal werknemers of gelijkgestelden						
	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	> 1000
<b>Ondernemingen met zeer zware risico's</b> - winning en vervaardiging van splijt- en kweekstoffen - cokesovenbedrijven - aardolieraffinaderijen - vervaardiging van chemische grondstoffen - petrochemische en carbochemische industrie - vervaardiging van andere chemische producten met voornamelijk een industriële of agrarische toepassing							
<b>Ondernemingen met zware risico's</b> - productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water - vervaardiging en eerste verwerking van metalen - vervaardiging van steen, cement, beton, aardewerk, glas enz. - overige chemische industrie - kunstmatige en synthetische continugaren en -vezel - vervaardiging van metaalproducten - machinebouwnijverheid - autobouwbouw en auto-onderdelen - overige transportmiddelenfabrieken - houtindustrie en fabrieken van houten meubelen - bouwnijverheid							
<b>Ondernemingen met kleine risico's</b> - winning, reiniging en distributie van water - metaalverwerkende, fijnmechanische en optische industrie - overige be- en verwerkende industrie							
<b>Overige ondernemingen</b>							



Ondernemingen van groep C



Ondernemingen van groep B

Preventieadviseur Niveau II



Ondernemingen van groep A

Preventieadviseur Niveau I

In ondernemingen van **groep A** moet de **leiding van de interne dienst** toevertrouwd worden aan een preventieadviseur die de aanvullende vorming van **niveau I** (opleiding van ongeveer 400 uur) met succes heeft gevolgd. Adjunct preventieadviseurs moeten minstens een aanvullende vorming van het niveau II (ongeveer 200 uur) gevolgd hebben.

In ondernemingen van **groep B** moet de **leiding van de interne dienst** toevertrouwd worden aan een preventieadviseur die ten minste een aanvullende vorming van **niveau II** heeft gevolgd.

In ondernemingen van **groep C of D** moet de preventieadviseur geen aanvullende vorming genoten hebben. Hij moet evenwel over voldoende kennis van de wetgeving en technische kennis beschikken, met name op het vlak van risicoanalyse, coördinatie van preventie, hygiëne op de arbeidsplaatsen, organisatie van eerste hulp en noodmaatregelen, opdrachten t.o.v. het Comité PB en redactie van verslagen. (NB: binnen groep C noemt men ondernemingen die over een preventieadviseur niveau II beschikken ondernemingen C+; wanneer de preventieadviseur geen aanvullende opleiding van niveau II heeft gevolgd, spreekt men over ondernemingen C-).

Ondernemingen van groep D stellen minder dan twintig mensen tewerk. Daar mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur uitoefenen.

Indien er binnen de interne dienst PB een departement bestaat dat belast is met het gezondheidstoezicht, moet dit departement onder de leiding staan van een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag ook de gehele interne dienst PB leiden. Hij moet hiertoe niet de aanvullende vorming preventieadviseur veiligheid gevolgd hebben. Die laatste bepaling ontslaat de werkgever echter niet van de verplichting om een andere preventieadviseur veiligheid met de aangepaste aanvullende vorming in dienst te hebben.

(Referentie: KB IDPBW, art 15, 21 et 22 – Codex, p. 131, 133 en 134).

## Wie legt aan wie verantwoording af?

De preventieadviseur moet zijn opdracht in volledige onafhankelijkheid ten aanzien van de werkgever en werknemers kunnen vervullen (KB IDPBW, art. 25 – Codex, p. 135).

- De preventieadviseur die de leiding in handen heeft van de centrale dienst legt rechtstreeks verantwoording af aan de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming. Hij heeft ook rechtstreeks toegang tot de personen belast met het dagelijks beheer van de technische bedrijfseenheid (bedrijfseenheden).
- De preventieadviseur die de leiding in handen heeft van een afdeling legt rechtstreeks verantwoording af aan de persoon belast met het dagelijks beheer van de technische bedrijfseenheid. Hij heeft ook rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming als geheel.
- Alle andere leden van de interne dienst, preventieadviseurs of andere personeelsleden, werken onder de leiding van het hoofd van de interne dienst en leggen aan hem dan ook verantwoording af.

(KB IDPBW, art. 16 – Codex, p. 131)

Er is een uitzondering op deze regel: het departement gezondheidstoezicht (KB IDPBW, art. 13 §2 – Codex, p. 130). Het hoofd van dit departement, een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, heeft rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming. Het ondergeschikt personeel van dit departement dat opdrachten vervult in het kader van het gezondheidstoezicht, valt onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en niet van het hoofd van de interne dienst. Deze uitzondering wordt ingegeven door het medisch beroepsgeheim waaraan de leden van het departement gezondheidstoezicht gebonden zijn.

## De benoeming en vervanging van de preventieadviseurs

De benoeming, vervanging of verwijdering uit functie van een preventieadviseur van een interne dienst PB kan slechts

gebeuren na voorafgaand akkoord van het Comité PB (KB IDPBW, art. 20 – Codex, p. 133). Wanneer het de benoeming, vervanging of verwijdering uit functie betreft van de preventieadviseur die de leiding heeft over de centrale dienst, is het voorafgaand akkoord vereist van alle Comités PB van de verschillende technische eenheden (KB IDPBW, art. 20 §1 – Codex, p. 133). Ingeval geen akkoord wordt bereikt binnen het Comité PB moet de werkgever het advies vragen van het Toezicht op het welzijn op het werk. Die probeert de betrokken partijen eerst te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt het Toezicht op het welzijn op het werk de werkgever via een aangetekend schrijven advies. De werkgever beschikt dan over 30 dagen om dat advies mee te delen aan het Comité PB. Het is dan pas dat hij een definitieve beslissing mag nemen (KB IDPBW, art. 20 §2 – Codex, p. 133). Aangezien het de bedoeling is een preventieadviseur aan te stellen die het vertrouwen geniet van alle partijen wil de procedure eenzijdige beslissingen zoveel mogelijk afhouden.

De preventieadviseur moet zijn opdracht in volledige onafhankelijkheid kunnen vervullen (KB IDPBW, art. 25 – Codex, p. 135).

Ter herinnering: de werkgever moet beschikken over preventieadviseurs op de volgende drie gebieden:

1. veiligheid op het werk: verplicht binnen de interne dienst;
2. arbeidsgeneeskunde: ofwel binnen de interne dienst PB, indien die een departement gezondheidstoezicht heeft; ofwel via een externe dienst PB;
3. psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: ofwel binnen de interne dienst, ofwel via de externe dienst; het mag niet om een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gaan (Wet, art. 32sexies § 1er – Codex, p. 33). De benoeming van een psychosociaal preventieadviseur binnen de interne dienst PB vereist het **voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers** binnen het Comité PB. (Meer informatie hierover in de ACV-brochure over de psychosociale belasting op het werk.)

Op het vlak van bedrijfshygiëne en ergonomie beslist de werkgever, op grond van het globaal preventieplan en **na advies van het Comité PB**, welke vaardigheden noodzakelijk zijn

om het welzijn van zijn werknemers te garanderen. Voor deze twee disciplines heeft de werkgever de keuze uit 3 mogelijkheden:

1. bij de interne dienst personen betrekken die bevoegd zijn op het vlak van ergonomie en bedrijfshygiëne. In dat geval hebben deze personen niet het statuut van preventieadviseur;
2. een beroep doen op personen van de onderneming die geen deel uitmaken van de interne dienst PB (bijvoorbeeld een expert van het laboratorium om gevaarlijke producten te analyseren). Die personen moeten beantwoorden aan de bekwaamheidsvoorwaarden die de wet stelt;
3. een beroep doen op deskundigen van een erkende externe dienst PB.

In sommige gevallen kan de werkgever ook een beroep doen op een preventieadviseur veiligheid van zijn externe dienst voor specifieke problemen waarvoor de interne dienst PB niet over de vereiste bekwaamheden beschikt. Hij moet evenwel de regels naleven die vastleggen welke taken en opdrachten altijd door de interne dienst PB moeten worden uitgevoerd (zie verder).

Het administratief en medisch personeel dat werkt voor de interne dienst (secretariaat, verplegend personeel enz.) kan aan de interne dienst PB worden toegevoegd. Die personen hebben echter geen statuut van preventieadviseur.

### Commentaar

*De mogelijkheid om zich op die verschillende gebieden te laten bijstaan door preventieadviseurs, is een troef voor het welzijnsbeleid op het werk. In de praktijk echter kunnen de werknemers moeilijk eisen dat er gespecialiseerde preventieadviseurs in dienst worden genomen die niet wettelijk verplicht zijn. De werkgever is niet verplicht rekening te houden met het verplicht voorafgaand advies van het Comité PB. Hij kan zich evengoed aan de minimumvereisten houden: één preventieadviseur in dienst nemen die gespecialiseerd is in veiligheid op het werk en een beroep doen op een externe dienst voor het gezondheidstoezicht en voor de psychosociale aspecten. De afgevaardigden binnen het Comité PB kunnen zich*

*evenwel beroepen op de verplichting een multidisciplinair welzijnsbeleid op het werk te voeren om er bij de werkgever en de preventieadviseurs op aan te dringen een beroep te doen op andere deskundigen, naargelang de resultaten van de risicoanalyse en het globaal preventieplan. Vandaar het belang van een globaal preventieplan dat gebaseerd is op een degelijke en regelmatig bijgewerkte risicoanalyse. Overigens kunnen de afgevaardigden in het Comité PB aanvoeren dat de forfaitaire bijdrage die het bedrijf aan de externe dienst PB betaalt recht geeft op minimale prestaties van de preventieadviseurs op alle terreinen van het welzijn op het werk [KB EDPBW, art. 13ter - Codex, p. 160].*

### › Op welke gronden kan het Comité PB de benoeming van een preventieadviseur goedkeuren?

Alvorens in te stemmen met de benoeming van een preventieadviseur, komt het erop aan om op basis van diverse criteria na te gaan of de voorgestelde persoon voldoet aan de wettelijke voorwaarden en vooral of die tegemoet komt aan de belangen van de werknemers en werknemers. Daartoe moeten volgende elementen worden bekeken:

- De preventieadviseur moet met de onderneming verbonden zijn via een arbeidsovereenkomst (of moet, in de overheidsinstellingen, een statutair ambtenaar zijn). Indien hij preventieadviseur is in een afdeling, moet hij in de technische bedrijfseenheid werken;
- Hij moet over de noodzakelijke kennis beschikken en desgevallend ook een bijkomende vorming van niveau I of niveau II hebben gevolgd. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet een opleiding arbeidsgeneeskunde gevolgd hebben.
- Hij moet zijn opdracht uitoefenen in volledige onafhankelijkheid ten aanzien van de werkgever en de werknemers. Een onderhoud met de kandidaat-preventieadviseur kan het Comité PB heel wat duidelijk maken.
- Indien een interne preventieadviseur deze functie niet voltijds uitoefent (wat vaak het geval is), moet zijn andere functie hem tijd genoeg laten om zijn taken en opdrachten van preventieadviseur uit te voeren.

## WELKE OPRACHTEN EN TAKEN MOETEN INTERN WORDEN UITGEVOERD? WELKE MOGEN WORDEN TOEVERTROUWD AAN EEN EXTERNE DIENST?

De wetgeving vertrouwt een aantal welbepaalde taken en **opdrachten** toe aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Onder opdrachten worden te bereiken doelstellingen verstaan, onder **taken** een welomschreven actiepunt dat binnen de context van een opdracht moet worden uitgevoerd.

Sommige opdrachten en taken moeten verplicht worden uitgevoerd door de interne dienst. Ook sommige andere opdrachten en taken kunnen intern worden uitgevoerd indien de preventieadviseur van de interne dienst daartoe de noodzakelijke vorming heeft gevolgd. Andere dan weer moeten aan een externe dienst worden toevertrouwd.

Het feit dat een taak of een opdracht toevertrouwd wordt aan een externe dienst betekent geenszins dat de interne dienst buiten spel wordt gezet: hij moet altijd meewerken met de externe dienst.

De tabel hierna geeft alle taken en opdrachten weer van de diensten voor preventie en bescherming op het werk:

- de eerste kolom beschrijft de opdrachten en de taken. Indien het om een taak gaat, is de tekst  *cursief*  weergegeven;
- de tweede kolom verwijst naar het overeenkomstige artikel van het koninklijk besluit betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming (KB IDPBW, art. 5 tot 7 en 12 - Codex, p. 125 tot 129).

Voor elk van de opdrachten en taken geeft de tabel, naargelang de groep waartoe de onderneming behoort (A, B, C of D), aan of die opdracht of taak moet worden uitgevoerd door de interne dienst of door de externe dienst PB. Daarvoor zijn volgende aanduidingen gebruikt:

- I:** Opdrachten en taken die **verplicht** moeten worden uitgevoerd door de **interne** dienst PB.
- E:** Opdracht die **verplicht** moeten worden uitgevoerd door een **externe** dienst PB.

**E1:** Opdracht uitgevoerd door de **externe** dienst PB **indien er binnen de onderneming geen** preventieadviseur van **niveau I of II** is.

**E2:** Voor arbeidsongevallen die ten minste 4 dagen arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebben, wordt het onderzoek op de werkplaats verplicht gevoerd door een externe dienst PB in ondernemingen van groep C die niet over een preventieadviseur van niveau I of niveau II beschikken, en in ondernemingen van groep D.

**E3:** Opdrachten en taken die verplicht moeten worden uitgevoerd door een externe dienst PB indien de onderneming

binnen haar interne dienst niet over een departement **gezondheidstoezicht** beschikt.

Indien er niets vermeld is, heeft de onderneming de keuze tussen de interne dienst en een externe dienst. We merken ook nog op dat de groepen A en B in dezelfde kolom staan omdat voor die groepen de verplichtingen van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk dezelfde zijn.

OPDRACHTEN EN TAKEN	KB IDPBW	A/B	C	D
<i><b>Opdrachten en taken in het kader van de permanente risicoanalyse, het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan</b></i>				
De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaan in de uitwerking, programmering, uitvoering en evaluatie van het beleid bepaald door het dynamisch risicobeheersingssysteem.	art. 5	I	E1	E
In verband met de risicoanalyse: - meewerken aan de identificatie van de gevaren - advies verlenen over de resultaten van de risicoanalyse, en maatregelen voorstellen om over een permanente risicoanalyse te beschikken - de opstelling, uitvoering en bijsturing van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan	art. 5, 1° a, b et c	I	E1	E
Deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad	art. 5, 2°			
Deelnemen aan de analyse van de oorzaken van beroepsziekten	art. 5, 3°			
Bijdragen tot en meewerken aan het onderzoek van de werkdruk, de aanpassing van de techniek en de arbeidsomstandigheden aan de menselijke fysiologie evenals de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid en deelnemen aan de analyse van de oorzaken van aandoeningen te wijten aan de werkdruk en andere psychosociale factoren verbonden aan de arbeid	art. 5, 4°	I		
In het kader van de permanente risicoanalyse en het opstellen en bijsturen van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan: <i>- verrichten van veelvuldige en systematische onderzoeken op de arbeidsplaats, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de werkgever, binnen de kortst mogelijke tijd na een aanvraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers</i>	art. 7 §1, 1° a	I	I	



-op eigen initiatief, op vraag van de werkgever of op vraag van de betrokken werknemers de werkposten onderzoeken telkens wanneer een werknemer die op die werkpost wordt tewerkgesteld wordt blootgesteld aan de verhoging van de risico's of aan nieuwe risico's	art. 7 §1, 1° b	I		
-ten minste één maal per jaar een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en van de werkposten	art. 7 §1, 1° c	I	I	
-onderzoeken doen naar aanleiding van arbeidsongevallen en incidenten	art. 7 §1, 1° d		E2	E2
-nuttige, nodige en pertinente onderzoeken verrichten voor de verbetering van het welzijn	art. 7 §1, 1° e	I		
- zelf analyses of controles uitvoeren of doen uitvoeren	art. 7 §1, 1° f	I		
-kennis nemen van de fabricageprocedures, werkmethode en arbeidsprocessen, ze ter plaatse onderzoeken en maatregelen voorstellen om de risico's te verhelpen die daaruit voortvloeien	art. 7 §1, 1° g	I		
- de nodige documentatie bijhouden	art. 7 §1, 1° h	I	I	
-in geval van dringende noodzakelijkheid en de onmogelijkheid om op de directie een beroep te doen, zelf de nodige maatregelen treffen	art. 7 §1, 1° i	I	I	
-de door de werkgever toevertrouwde taken om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen (het ernstig ongeval onmiddellijk onderzoeken, er de oorzaak van bepalen, maatregelen voorstellen om herhaling te voorkomen, een omstandig verslag opstellen.)	art. 7 §1, 1° j		E2	E2

### Adviezen en voorstellen

Advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysische, chemische, kankerverwekkende en biologische stoffen, de arbeidsmiddelen en de individuele uitrusting	art. 5, 5°			
Advies verlenen over de hygiëne op de arbeidsplaats inzonderheid wat de keukens, refecteries, kleedkamers, sanitaire installaties, werk- en rustzitplaatsen en andere bijzondere sociale voorzieningen betreft	art. 5, 6°	I	I	
Advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende het gebruik van arbeidsmiddelen, chemische en kankerverwekkende en biologische stoffen en preparaten, persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen, de voorkoming van brand en de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar	art. 5, 7°	I		
Advies verlenen over de vorming van de werknemers bij indienstneming, overplaatsing of verandering van functie, bij invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van arbeidsmiddel	art. 5, 8°	I		
Voorstellen doen voor het onthaal, de begeleiding, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake het welzijn en meewerken aan de maatregelen en de propagandamiddelen die in dat verband worden vastgesteld door het comité PB	art. 5, 9°	I		
Aan de werkgever en aan het comité PB advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers	art. 5, 10°	I		

<b>Taken in het kader van het beheer en de werking van de interne dienst</b>				
- het opstellen bij de werkgevers van de groepen A, B en C van de maandverslagen, en bij de werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen van de driemaandelijke verslagen waarvan de inhoud is bepaald in bijlage II bij het KB IDPBW	art. 7 §1, 2° a	I	I	
- het opstellen van het jaarverslag waarvan de inhoud is bepaald in bijlage III van het KB IDPBW	art. 7 §1, 2° b	I	I	
- het opstellen van de arbeidsongevallensteekkaart waarvan de inhoud is bepaald in bijlage III van het KB IDPBW (onder bepaalde voorwaarden mag de steekkaart vervangen worden door de aangifte van het ongeval - KB welzijnsbeleid, art. 28 - Codex p. 72)	art. 7 §1, 2° c	I	I	
<b>Oprachten in verband met de externe dienst PB</b>				
De samenwerking met de externe dienst organiseren	art. 12, 1°	I	I	
De coördinatie verzekeren met de externe diensten door deze externe diensten alle nuttige informatie te verstrekken	art. 12, 2°	I	I	
In het kader van de risicoanalyse samenwerken met de externe dienst, begeleiding en bijstand verlenen bij het onderzoek naar de oorzaken van arbeidsongevallen en beroepsziekten en bij het opstellen van de inventaris	art. 12, 3°	I	I	
Meewerken met de externe dienst in het kader van de uitvoering van de preventiemaatregelen door advies te verstrekken inzake propaganda, onthaal, informatie, vorming en sensibilisering van de werknemers en inzake het opstellen van de instructies	art. 12, 4°	I	I	
Meewerken aan de uitwerking van de procedures bij ernstig en onmiddellijk gevaar, de eerste hulp en de dringende verzorging	art. 12, 5°	I	I	
<b>Andere opdrachten en taken</b>				
Deelnemen aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie wat betreft de ondernemingen van buitenaf en de ondernemingen en instellingen die aanwezig zijn op eenzelfde arbeidsplaats of wat betreft de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen	art. 5, 11°	I		
Ter beschikking staan van de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers voor alle vragen die rijzen in verband met de toepassing van de wet op het welzijn	art. 5, 12°	I	I	
Meewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar	art. 5, 13°	I		
Meewerken aan de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging	art. 5, 14°	I		
Het verzekeren van het secretariaat van het comité PB	art. 5, 15°	I	I	
<i>Taken in het kader van het secretariaatswerk van het comité PB verrichten zoals bepaald in de reglementering die de werking van het Comité PB vaststelt</i>	art. 7, §1, 5°	I	I	
<i>De documenten opstellen in het kader van de keuze, de aankoop, het gebruik en het onderhoud van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen</i>	art. 7 §1, 3°	I	I	

<i>De kennisgevingen aan de overheid bijhouden</i>	art. 7 §1, 4°	I	I	
<i>De documenten bijhouden inzake het onthaal van nieuwe werknemers en werknemers. Die documenten moeten ondertekend zijn door de leden van de hiërarchische lijn die verantwoordelijk zijn voor dat onthaal.</i>	art. 7 §1, 6°	I	I	
Alle andere opdrachten verrichten die worden opgelegd door de wet en zijn uitvoeringsbesluiten (bijvoorbeeld op het vlak van bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)	art. 5, 16°	I	I	
<b><i>Taken en opdrachten die voorbehouden zijn aan de preventieadviseur-arbeidsgeestesheer</i></b>				
Samenwerken met de andere preventieadviseurs voor de uitvoering van de opdrachten in verband met de opstelling, de programmering, de uitvoering en de evaluatie van het beleid dat is vastgesteld door het dynamisch risicobeheersingssysteem	art. 6	E3	E3	E3
Het onderzoeken van de wisselwerking tussen de mens en het werk en hierdoor bijdragen tot een betere afstemming van de mens op zijn taak enerzijds en de aanpassing van het werk aan de mens anderzijds	art. 6, 1°	E3	E3	E3
Gezondheidstoezicht: vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld voor taken waarvan zij normaal de risico's niet kunnen dragen en vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar inhouden voor de veiligheid van de andere werknemers	art. 6, 2° a	E3	E3	E3
Gezondheidstoezicht: de tewerkstellingskansen bevorderen voor iedereen door het voorstellen van aangepaste werkmethode, het voorstellen van aanpassingen van de werkpost en het zoeken naar aangepast werk, ook voor personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid	art. 6, 2° b	E3	E3	E3
Gezondheidstoezicht: zo vroeg mogelijk beroepsziekten opsporen, de werknemers informeren en adviseren over de aandoeningen en meewerken aan het opsporen en de studie van de risicofactoren	art. 6, 2° c	E3	E3	E3
Toeziens op de organisatie van de eerste hulp en de dringende verzorging	art. 6, 3°	E3	E3	E3
<i>Ervoor zorgen dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval of ziekte de eerste hulp en de dringende verzorging krijgen</i>	art. 7 §2, a	E3	E3	E3
<i>De aangifte doen van beroepsziekten</i>	art. 7 §2, b	E3	E3	E3

## Intern of extern: hoe kiezen?

Hoe kiezen tussen interne en externe dienst voor taken en opdrachten die door beide kunnen worden uitgevoerd? Die keuze mag niet op het toeval berusten. De werkgever refereert aan het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en de andere preventiemaatregelen waarin de wet voorziet om te bepalen welke vaardigheden de onderneming nodig heeft om het welzijnsbeleid op het werk te voeren. Op grond van de reeds binnen de onderneming aanwezige vaardigheden moet dan gekozen worden voor de interne of externe dienst. **Het Comité PB moet bij heel dat proces nauw betrokken worden.** Het geeft voorafgaand advies over al deze zaken.

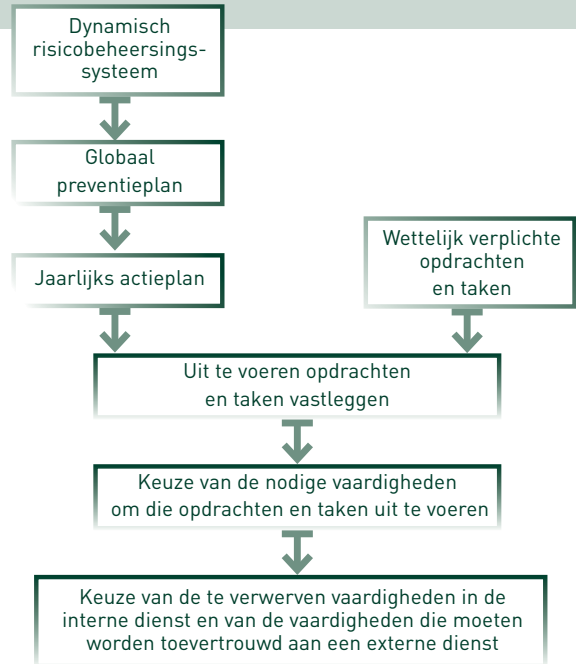
Het keuzeproces, waar het Comité PB dus bij betrokken moet worden, is weergegeven in het schema hiernaast.

De werkgever kan er belang bij hebben een preventieadviseur in dienst te nemen die over de noodzakelijke kwalificaties beschikt, zelfs indien de wet hem daar niet toe verplicht. Op die manier vermijdt hij de kosten van de externe dienst. Bovendien kent een interne preventieadviseur de onderneming veel beter.

## Het identificatiedocument van de interne dienst

De werkgever is verplicht een identificatiedocument op te stellen van de interne dienst PB (KB IDPBW, art. 8 – Codex, p. 128). Dat document moet hetzij apart, hetzij als deel van het jaarverslag van de dienst, hetzij als een bijlage bij de overeenkomst met de externe dienst bewaard worden. Het document vermeldt:

- de identificatie van de werkgever;
- de opdrachten die door de interne dienst worden verricht;
- de samenstelling van de interne dienst, het aantal preventieadviseurs, hun kwalificaties en hun prestatieduur;
- de vaardigheden die vertegenwoordigd zijn binnen de interne dienst;
- de administratieve, technische en financiële middelen waarover de interne dienst beschikt;
- de adviezen van het Comité PB (voorafgaand akkoord over de benoeming van de preventieadviseurs en over de duur van hun prestaties, voorafgaand akkoord over de aanwezige



vaardigheden, de samenstelling van de dienst, de keuze tussen interne en externe dienst, de administratieve, technische en financiële middelen);

- als de opdracht inzake gezondheidstoezicht intern wordt uitgevoerd, een kopie van de erkenning verleend door de bevoegde Gemeenschap.

**Dit document is heel belangrijk:** het fungeert én als opdrachtomschrijving, én als lastenboek, én als beschrijving van de middelen die de interne dienst PB ter beschikking heeft. Als het identificatiedocument correct wordt opgesteld, is het risico op een latere betwisting gereduceerd. De leden van het Comité PB moeten toegang hebben tot dit document. Ook voor het Toezicht op het welzijn op het werk is het belangrijk dat de adviezen van het Comité PB en vooral die van de werknemersvertegenwoordigers en -vertegenwoordigsters over de activiteit van de interne dienst schriftelijk worden bijgehouden.

## DE PREVENTIEADVISEURS: VORMING EN STATUUT

Op een aantal uitzonderingen na hebben de deskundigen inzake de vijf disciplines binnen de diensten voor preventie en bescherming het statuut van preventieadviseur. Dat statuut wordt gekenmerkt door drie zaken:

- de onafhankelijkheid van de preventieadviseur;
- zijn vormingsvoorwaarden;
- de wettelijke bescherming van de preventieadviseurs in het kader van deze procedure.

### De onafhankelijkheid van de preventieadviseur

De preventieadviseur van de interne dienst is verbonden door een arbeidsovereenkomst of is een ambtenaar (in de overheidssector). Hij oefent zijn opdracht uit in volledige onafhankelijkheid ten aanzien van de werkgever en de werknemers en werkneemsters. Hij is er niet om de belangen van de onderneming noch om die van de werknemers te verdedigen. Hij is een deskundige die zowel de werknemers als de werkgever in volledige onafhankelijkheid bevoegde adviezen moet kunnen geven en voorstellen moet kunnen doen op basis van zijn vaardigheden en van zijn ervaring binnen het bedrijf. De onafhankelijkheid van de preventieadviseur stoelt op de wettelijke bescherming die hij geniet. Maar die wettelijke bescherming volstaat niet, andere voorwaarden zijn vereist opdat de preventieadviseur zijn functie in volledige onafhankelijkheid kan uitoefenen, met name: over voldoende tijd en materiële, financiële en menselijke ondersteuning beschikken om zijn opdrachten te kunnen uitvoeren.

### Vormingsvoorwaarden

De wet bepaalt de vormingsvoorwaarden voor de preventieadviseurs van de vijf disciplines. De vorming omvat een multidisciplinaire basismodule, die verplicht is voor de vijf disciplines, en een specialisatiemodule.

De multidisciplinaire module heeft met name betrekking op de wetgeving, de risicoanalyse, het preventiebeleid, het overleg enz. en verschaft alle preventieadviseurs een gemeenschappelijke basis, iets wat de samenwerking tussen de verschil-

lende disciplines moet bevorderen. De specialisatiemodules hebben betrekking op de volgende disciplines: de veiligheid (met twee specialisatieniveaus), de psychosociale belasting, de ergonomie, de bedrijfshygiëne en de arbeidsgeneeskunde (enkel voor gediplomeerde geneesheren).

Alle preventieadviseurs van de externe diensten moeten de vorming gevolgd hebben die voor hun discipline verplicht is. Voor de discipline "veiligheid op het werk" gaat het om de vorming van niveau I.

De deskundigen inzake ergonomie en bedrijfshygiëne, die deel uitmaken van het personeel maar niet van de interne dienst, moeten eveneens de vorming volgen, ook al hebben zij niet het statuut van preventieadviseur.

Voor de preventieadviseurs van de interne dienst wordt een onderscheid gemaakt naargelang de discipline. De preventieadviseurs arbeidsgeneeskunde en de preventieadviseurs die gespecialiseerd zijn in de psychosociale aspecten moeten de vorming volgen die in de tabel vermeld staat.

### Bescherming van de preventieadviseurs

Een wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs beschermt alle preventieadviseurs van zowel de interne als de externe diensten PB, en dat ongeacht hun discipline. De werkgever kan een preventieadviseur slechts ontslaan of uit zijn functie ontheffen om redenen die niets met zijn onafhankelijkheid te maken hebben, of wanneer hij kan aantonen dat de preventieadviseur niet de vereiste capaciteiten heeft om zijn functie uit te oefenen.

De procedure **is niet van toepassing** in geval van ontslag om dringende reden, sluiting van de onderneming, collectief ontslag, na afloop van een tijdelijk contract en tijdens de proefperiode.

De werkgever die een preventieadviseur wenst te ontslaan, stuurt hem een aangetekende brief waarin hij de beweegredenen voor het ontslag uiteenzet en daar het bewijs voor aandragt. Tegelijkertijd vraagt de werkgever het akkoord van het bevoegde comité (het Comité PB wanneer het gaat om een interne preventieadviseur of het adviescomité wanneer het gaat om een externe dienst).

Als het comité zijn akkoord geeft, kan de werkgever de preventieadviseur ontslaan of hem uit zijn functie ontheffen. De preventieadviseur heeft het recht om bij de arbeidsrechtbank tegen deze beslissing beroep aan te tekenen.

Als het comité niet akkoord gaat met het ontslag of geen uitspraak doet binnen een redelijke termijn, kan de werkgever de preventieadviseur niet ontslaan; hij kan de zaak dan wel aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank. Vooraf moet hij het advies van de inspectie vragen, die probeert te bemiddelen en die vervolgens een advies uitbrengt dat de werkgever binnen de 30 dagen moet voorleggen aan het comité alvorens een beslissing te nemen.

De arbeidsrechtbank velt vervolgens haar vonnis: als de aangehaalde beweegredenen niet in verband staan met de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of als de onbekwaamheid van die laatste bewezen is, kan de werkgever de preventieadviseur ontslaan. Als dat niet het geval is, mag de werkgever de preventieadviseur niet ontslaan.

Er is een beschermingsvergoeding verschuldigd wanneer de werkgever de ontslagprocedures niet naleeft, wanneer de arbeidsrechtbank de preventieadviseur gelijk geeft of wanneer de werkgever de preventieadviseur heeft ontslagen zonder rekening te houden met het vonnis van de rechtbank. Het loon op basis waarvan die vergoeding wordt berekend, staat in verhouding met de tijd die de betrokkene spendeert aan de functie van preventieadviseur.

## DE GEMEENSCHAPPELIJKE INTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING

Onder bepaalde voorwaarden kan de minister van Werk een groep werkgevers de toestemming geven een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten (Wet, art. 38°, KB betreffende gemeenschappelijke IDPBW van 27.10.2009). Er moet met name een juridische, economische, geografische of technische band bestaan tussen deze werkgevers.

Een belangrijk element waarmee rekening wordt gehouden om een gemeenschappelijke interne dienst al dan niet toe

te laten, is dat die gemeenschappelijke interne dienst een of meerdere voordelen biedt ten opzichte van afzonderlijke diensten per bedrijf (grotere vaardigheid van de groep van preventieadviseurs, meer tijd voor de preventieopdrachten enz.).

**Alle Comités PB** van de betrokken ondernemingen **moeten geraadpleegd worden** over de vraag om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten, over de aanstelling van de preventieadviseurs en over hun tijdsbesteding.

Een werkgever die aangesloten is bij een gemeenschappelijke interne dienst moet de preventieadviseurs van die gemeenschappelijke dienst toelaten tot zijn onderneming, zelfs al maken die preventieadviseurs geen deel uit van zijn personeel. Hij moet hen eveneens alle informatie bezorgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie. De preventieadviseur belast met de directie van de gemeenschappelijke dienst en de eventueel andere preventieadviseurs maken deel uit van het personeel van een van de aangesloten bedrijven.

Naast de bepalingen die vermeld staan in de toestemming, vallen de gemeenschappelijke interne diensten onder de reglementering met betrekking tot de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk.

## SYNDICALE STRATEGIE

### Is de interne dienst PB goed georganiseerd en voldoende uitgerust?

Om een doeltreffend welzijnsbeleid op het werk te voeren, moet de werkgever over een deskundige en goed gestructureerde interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikken. De onderneming, haar activiteiten, organisatie en werkmethodes evolueren voortdurend. Hetzelfde geldt voor de risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid voor de werkneemsters en werknemers. Het is belangrijk het werk van de interne dienst PB **regelmatig te evalueren** om na te gaan of dat aangepast is aan de evolutie van de risico's. Indien nodig moet de samenstelling van de interne dienst en/of de middelen waarover die beschikt worden herzien.

Die regelmatige evaluatie moet binnen het Comité PB gebeuren, omdat dit op dat vlak bevoegd is.

- zijn voorafgaand akkoord is vereist voor de aanstelling, de tijdelijke vervanging of de verwijdering van de preventieadviseur(s), net als over de minimale prestatieduur van die preventieadviseur(s);
- zijn voorafgaand advies is vereist over de samenstelling van de interne dienst en over de technische, wetenschappelijke en financiële middelen waarover die beschikt.

### *In de praktijk*

Alvorens die vragen binnen het Comité PB te behandelen, is het aangewezen zich binnen de vakbondsploeg van de onderneming en zeker onder de afgevaardigden binnen het Comité PB goed voor te bereiden. Hou rekening met de informatie die de werknemers en werknemers u verschaffen. Hieronder volgen een aantal criteria om de interne dienst PB te evalueren.

#### **1. De organisatie van de interne dienst PB**

- Voldoen de persoon die de interne dienst PB leidt en de anderen die er werken aan de wettelijke vereisten en, vooral, aan de behoeften van de onderneming en de verwachtingen van de werknemers en werknemers?
- Is de interne dienst zo georganiseerd dat de preventieadviseur(s) zijn (hun) taken in volledige onafhankelijkheid kunnen uitvoeren?
- Beschikt de interne dienst PB over de nodige technische, logistieke en financiële middelen?
- Verschafft de werkgever de preventieadviseur alle nodige informatie opdat die laatste zijn opdrachten met kennis van zaken kan uitvoeren?
- Krijgt de preventieadviseur voldoende hulp van de hiërarchische lijn? Die moet het preventiebeleid uitvoeren, maar vaak moet de preventieadviseur alles zelf doen, hoewel zijn taak voornamelijk bestaat uit begeleiding en coördinatie.

#### **2. De beschikbare tijd**

De preventieadviseur moet heel veel verschillende taken uit-

voeren. Het is dan ook belangrijk na te gaan of de minimale prestatieduur, waarover het Comité PB zijn akkoord heeft gegeven, voldoende is en blijft om volgende taken en opdrachten goed te kunnen uitvoeren:

- De administratieve taken: maandelijkse en jaarlijkse verslagen, uitnodigingen, documenten en verslagen van het Comité PB, aangifte van arbeidsongevallen, bijhouden van documentatie enz.
- De opvolging van het dynamisch risicobeheersingssysteem: opsporen en analyseren van risico's, bezoek van de werkplaatsen, uitvoering van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan, procedure voor de aankoop van werkmiddelen en collectieve en individuele beschermingsmiddelen, voorbereiding van instructies, informatie en vorming voor het personeel, metingen enz.
- De anderen taken: deelnemen aan de vergaderingen van het Comité PB, op vraag van de leden van het Comité PB advies verstrekken en informatie verlenen, instaan voor de coördinatie met de externe dienst PB en de externe diensten voor technische controle, zich voortdurend bijscholen, vorming volgen enz.

Indien uit de evaluatie blijkt dat hiervoor niet genoeg tijd is, moet dat binnen het Comité PB worden besproken en moet er meer tijd worden gevraagd. Dit des te meer omdat de preventieadviseur zijn functie vaak maar deeltijds uitoefent, naast een andere functie binnen de onderneming.

#### **3. Administratieve hulp**

Wordt de preventieadviseur voldoende administratief ondersteund? Naargelang zijn werklast kan de dienst versterkt worden met personeel dat de preventieadviseur(s) moet bijstaan bij zijn (hun) administratieve taken.

Indien er een departement voor gezondheidstoezicht is opgericht, kan er paramedisch personeel in dienst worden genomen om de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bij te staan. Vaak wordt op die personen ook een beroep gedaan voor de eerste hulp, informatie voor en vorming van werknemers en werknemers enz.

#### 4. De beschikbare vaardigheden

Uit het globaal preventieplan kan blijken dat voor sommige opdrachten een specifieke deskundigheid vereist is, bijvoorbeeld op het vlak van ergonomie, bedrijfshygiëne of psychosociale aspecten op het werk (stress, ongewenst seksueel gedrag...). Indien er vaak een beroep wordt gedaan op een specifieke deskundige, moet het Comité PB nagaan of het niet interessanter is een gespecialiseerde preventieadviseur in dienst te nemen binnen de interne dienst in plaats van een beroep te doen op een preventieadviseur van de externe dienst PB. Het is ook mogelijk een beroep te doen op een persoon in de onderneming die geen deel uitmaakt van de interne dienst PB, maar die over de vereiste deskundigheid en kennis beschikt.

#### De verslagen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk op de agenda van het Comité PB

Als de verslagen van de interne dienst PB correct zijn opgesteld volgens het reglementair model, kunnen die fungeren als nuttige bron van informatie voor de evaluatie van de activiteit van de dienst. Vooral het jaarlijks verslag bevat gegevens die de toestand van de risico's en van de preventie binnen de onderneming weergeven (of zouden moeten weergeven): gegevens over de arbeidsongevallen, het gezondheidstoezicht, de opvolging van klachten van de werknemers en werknemers, de toegepaste preventiemaatregelen (met inbegrip van vorming en informatie), de onderzoeken en controles inzake de verschillende domeinen van het welzijn op het werk enz. (Volledige inhoud van het jaarlijks verslag: zie bijlage II van het KB IDPBW - Codex p. 137 tot 141.)

Alle maanden Bespreking van het maandelijks verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Februari Diepgaande bespreking van het jaarlijks verslag van de interne dienst en van het jaarlijks verslag van de externe dienst voor preventie

en bescherming op het werk

Maart

Alvorens de jaarlijkse verslagen van de diensten PB naar het Toezicht op het welzijn op het werk worden verstuurd, nagaan of alles in orde is

April

Nagaan of de effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB, de OR en de VA de jaarlijkse verslagen ontvangen hebben

#### Hoe handelen indien een aanpassing van de interne dienst PB zich opdringt?

##### *In de praktijk*

1. Zet de conclusies van de besprekingen binnen de vakbondsploeg op papier: de sterke punten van de interne dienst, zijn zwakke punten, de voorstellen tot verbetering. Staaf die met argumenten.
2. Probeer samen met de afgevaardigden van de andere vakbonden tot gemeenschappelijke standpunten te komen.
3. Ga binnen het Comité PB de discussie met de werkgever aan (indien er geen Comité PB is, doe dat dan tijdens een bespreking van de vakbondsafvaardiging met de werkgever). Zet uw bevindingen uiteen, stel uw voorstellen voor en staaf die met de argumenten die u hebt voorbereid. U kunt bijvoorbeeld een reeks eisen koppelen aan een akkoord over het tijdsgebruik van de preventieadviseur, zelfs over de indienstneming van een preventieadviseur.
4. Indien u op een categorieke weigering botst, raadpleeg dan uw vrijgestelde. Indien het conflict aanhoudt, is bemiddeling van de inspectie mogelijk.
5. Indien het tot een akkoord komt: zie erop toe dat het effect heeft, en leg een termijn vast waarna het akkoord geëvalueerd wordt.





# De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

## Samengevat

Heel wat ondernemingen vertrouwen preventieopdrachten toe aan een externe dienst voor preventie en bescherming. In dit hoofdstuk beschrijven we in grote lijnen de organisatie van de externe diensten, hun relatie met de onderneming en de bevoegdheden van het Comité PB met betrekking tot de activiteiten van de externe dienst. Tot slot geven we een aantal vakbondstips om de activiteit van de externe dienst PB te controleren en te stimuleren.

## EEN BEROEP DOEN OP EEN EXTERNE DIENST PB

Veel ondernemingen doen een beroep op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, vooral voor het gezondheidstoezicht op de werknemers en werkneemsters. De ondernemingen kunnen (of moeten, in sommige gevallen – zie hoofdstuk 6) een beroep doen op een externe dienst om de risico's te inventariseren en te evalueren, om het preventiebeleid uit te stippelen, om de arbeidsongevallen te onderzoeken enz.

Telkens de werkgever een beroep doet of moet doen op een externe dienst om de opdrachten uit te voeren waarin de wet voorziet, doet hij een beroep op één enkele dienst, die samenwerkt met de interne dienst. In sommige gevallen kan de werkgever een beroep doen op een tweede externe dienst (KB EDPBW, art. 2 – Codex, p. 157):

- hij moet dat doen wanneer een technische bedrijfseenheid gelegen is op het grondgebied van een Gemeenschap waarvoor de eerste dienst niet over de erkenning beschikt;
- hij mag dat doen wanneer de technische bedrijfseenheid op voortdurende wijze een beroep moet doen op bijzondere bekwaamheden en op technische middelen die niet aanwezig

zijn in de eerste externe dienst; hij mag voor iedere opgerichte technische bedrijfseenheid een beroep doen op een andere externe dienst (één enkele dienst per technische eenheid voor alle te vervullen opdrachten).

## HOE ZIJN DE EXTERNE DIENSTEN PB GEORGANISEERD?

De externe diensten worden opgericht door een groep werkgevers onder de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) of door de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de openbare instellingen, de provincies en de gemeenten (KB EDPBW, art. 4 en 5 – Codex, p. 157-158). De federale minister van Arbeid en Tewerkstelling erkent die diensten na advies van een commissie waarin de sociale partners zitting hebben. Naast haar consultatieve rol voor de erkenningen kan die commissie ook worden gehoord in geval van geschillen over de onafhankelijkheid of de bekwaamheden van de preventieadviseurs van de externe dienst (erkenning van de externe diensten, KB EDPBW, art. 36 tot 47 – Codex, p. 136 tot 140).].

De externe dienst PB is samengesteld uit **twee afdelingen** (KB EDPBW, art. 19, 20, 24 – Codex, p. 164 tot 167):

- een afdeling die belast is met de **risicobeheersing**, die multidisciplinair is samengesteld en geleid wordt door een ingenieur;
- een afdeling die belast is met het **gezondheidstoezicht**, die geleid wordt door een arbeidsgeneesheer.

Om voldoende bekwaamheden te kunnen aanbieden op alle vlakken van het welzijn op het werk, moeten de externe diensten PB binnen de afdeling risicobeheersing beschikken over **preventieadviseurs die deskundig zijn in vijf domeinen**: arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfs-hygiëne en psychosociale aspecten van het werk (waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk). Een preventieadviseur kan niet in meer dan twee verschillende disciplines tegelijkertijd gespecialiseerd zijn. De discipline arbeidsveiligheid en arbeidsgeneeskunde kunnen nooit worden uitgeoefend door een en dezelfde persoon. (KB EDPBW, art. 21, 22 en 23 – Codex, p. 132-133)

De externe dienst moet zich zo organiseren dat bij eenzelfde werkgever de verschillende opdrachten steeds worden vervuld door **dezelfde ploeg van preventieadviseurs**. De werkgever deelt het Comité PB de namen mee van de preventieadviseurs die naar de onderneming komen (KB EDPBW, art. 28 – Codex, p. 168).

Voor meer informatie over de externe diensten PB, hun activiteiten en het beheer ervan, verwijzen wij naar de ACV-brochure over het gezondheidstoezicht.

## KEUZE VOOR EN VERANDERING VAN EXTERNE DIENST PB

De onderneming die beslist een beroep te doen op een externe dienst PB moet een schriftelijke overeenkomst ondertekenen met die dienst. De werkgever moet voorafgaand **advies vragen aan alle betrokken Comité(s) PB** (KB EDPBW, art. 3 – Codex, p. 157). Hetzelfde geldt voor de werkgever die van externe dienst wil veranderen of een externe dienst opdrachten wil laten uitvoeren die normaal uitgevoerd werden door de interne dienst, of vice versa.

Indien het Comité PB daar niet mee instemt, moet de werkgever het advies vragen van de ambtenaren van Toezicht op het welzijn op het werk. De bevoegde ambtenaar hoort dan de betrokken partijen en poogt die met elkaar te verzoenen. Indien dat niet lukt, verstrekt de ambtenaar aan de werkgever advies via een aangetekend schrijven. De werkgever brengt het Comité PB binnen de dertig dagen op de hoogte van het advies van de inspectie, alvorens een beslissing te nemen. (KB EDPBW, art. 3 – Codex, p. 157)

## De overeenkomst tussen de onderneming en de externe dienst

(KB EDPBW, art. 13 – Codex, p. 159-160)

De overeenkomst tussen de onderneming en de externe dienst PB, waarover het Comité PB een voorgaand advies geeft, moet volgende bepalingen bevatten:

- de opdrachten die aan de externe dienst PB worden toevertrouwd (met andere woorden, alle opdrachten en taken die niet door de interne dienst worden uitgevoerd);
- de aard, de omvang en de minimumduur van de prestaties die de externe dienst zal leveren;
- de middelen die de werkgever ter beschikking stelt van de externe dienst PB: lokalen, uitrusting;
- de wijze waarop wordt samengewerkt met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (welke contacten, met welke personen, welke informatie uitwisselen...?);
- de betrekkingen met het Comité PB (deelnemen aan de vergaderingen van het Comité PB, mogelijkheid tot contacten tussen de leden van het Comité PB en de externe dienst enz.);
- de wijze waarop de overeenkomst wordt beëindigd en de weerslag daarvan op de forfaitaire bijdragen. De overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze wordt beëindigd indien de externe dienst niet meer erkend is of na een opzeggingstermijn van minimaal zes maanden, die aanvangt op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de kennisgeving van de opzegging gebeurt, en die afloopt op 31 december van het aan de gang zijnde kalenderjaar of van het volgende kalenderjaar, naargelang

het geval. Gezien de duur van de opzegging en om op de externe dienst een zekere druk uit te oefenen, zeggen sommige grote bedrijven hun externe dienst voortdurend op en hernieuwen ze elk jaar hun overeenkomst.

### › Het advies van het Comité PB

Er is vanaf nu expliciet bepaald dat het Comité PB voorafgaand advies verstrekt over de overeenkomst die wordt aangegaan tussen de onderneming en de externe dienst PB. Verschillende bepalingen van die overeenkomst hebben betrekking op de samenwerking met het Comité PB: deelnemen aan vergaderingen van het comité, op verzoek uitleg geven, deelnemen aan het jaarlijks bezoek, advies over werknemers en werkneemsters waarop het gezondheidstoezicht van toepassing is enz. De preventieadviseurs van de externe dienst PB moeten daarvoor aanwezig zijn op de vergadering van het Comité PB indien op de agenda van die vergadering een punt staat dat onder hun bevoegdheid valt, indien het jaarlijks actieplan wordt besproken, het globaal preventieplan en het jaarlijks medisch verslag. (KB CPBW, art. 25, 3° – Codex, p. 189). Bovendien moet ook aandacht worden geschonken aan de minimale prestaties, de omvang en de duur van de prestaties.

### Vervanging van de preventieadviseurs van de externe diensten

Indien een preventieadviseur niet langer het vertrouwen geniet van de werkneemsters en werknemers of indien zijn onafhankelijkheid of zijn bekwaamheid ter discussie staat, moet hij vervangen worden indien alle werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité PB daar om verzoeken. De werkgever licht de externe dienst daarover in. De externe dienst moet dan een andere preventieadviseur benoemen. Deze bepalingen zijn van toepassing op alle preventieadviseurs van een externe dienst die in de onderneming opdrachten en taken uitvoeren. (KB EDPBW, art. 34 – Codex, p. 136)

### EEN VERSLAG OVER ELKE INTERVENTIE VOOR HET COMITÉ PB

Telkens wanneer een persoon van een externe dienst een opdracht in de onderneming uitvoert, wordt er een verslag opgesteld (KB EDPBW, art. 29 – Codex, p. 168). Dat verslag moet volgende gegevens bevatten:

- de naam van de onderneming waar de interventie plaatsvond,
- de naam van de preventieadviseurs, evenals hun kwalificatie,
- de verwijzing naar het kwaliteitshandboek van de externe dienst,
- de datum van de interventie,
- een beschrijving van de interventie met, in voorkomend geval, de aanduiding van de reglementaire bepaling die ze oplegt,
- de adviezen en besluiten.

Dat verslag is bestemd voor de werkgever en wordt bijgehouden door de interne dienst PB. Het wordt ter informatie voorgelegd aan het Comité PB (KB EDPBW, art. 30 – Codex, p. 169). Het verslag moet dus worden voorgesteld op een vergadering van het Comité PB, waar het besproken en opgevolgd wordt.

### HET ADVIESCOMITÉ EN DE ROL VAN DE VAKORGANISATIES

Om de drie maanden vergadert er een adviescomité dat is samengesteld uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. Het verzekert zo de opvolging en het beheer van de dienst. (KB EDPBW, art. 14, 15 et 16 – Codex, p. 162-163) Dat comité moet voorafgaandelijk zijn akkoord geven over de aspecten van intern beleid, zoals:

- de toepassing van de principes van integrale kwaliteitszorg;
- de samenstelling van de afdelingen (risicobeheer en gezondheidstoezicht) in verhouding tot het totaal aantal preventieadviseurs en hun deskundigheid;

- de verdeling van de taken tussen de preventieadviseurs en de personen die hen bijstaan;
- de minimale prestaties die moeten worden uitgeoefend bij de aangesloten werkgevers, op grond van hun kenmerken;
- de aanduiding, de vervanging of de verwijdering van de preventieadviseurs en de personen die hen bijstaan.

Voor de rest geeft het adviescomité advies over:

- de jaarrekeningen en de begroting van de externe dienst, de aanwending van de inkomsten;
- de driemaandelijke opvolging van de activiteiten van de externe dienst;
- de jaarlijkse activiteitenverslagen;
- de vernieuwing van de erkenning van de externe dienst.

Die bevoegdheden van het adviescomité kunnen aangewend worden ten voordele van de werknemersvertegenwoordigers om kwalitatieve eisen te stellen, bijvoorbeeld op het vlak van de bezoeken aan de ondernemingen, de deelname aan vergaderingen van het comité, de aanwezigheid van voldoende gekwalificeerd personeel in de externe dienst.

### Commentaar

*In geval van aanhoudende problemen met een externe dienst kunnen de ACV-vertegenwoordigers binnen het adviescomité uw klachten ter sprake brengen, kunnen ze proberen te bemiddelen en, indien nodig, druk uitoefenen op de externe dienst opdat die zijn manier van werken aanpast. (U vindt de gegevens van die vertegenwoordigers terug in de ACV-brochure "Het gezondheidstoezicht op de werknemers").*

## VAKBONDSSTRATEGIE

### Regelmatige evaluatie van de externe dienst

*Het is belangrijk dat het Comité PB de activiteit van de externe dienst PB regelmatig evalueert op basis van vragen zoals:*

- *Worden de prestaties verricht zoals overeengekomen?*
- *Moeten de opdrachten en de minimale prestatieduur niet worden aangepast?*
- *Zijn de preventieadviseurs voldoende bekwaam en onafhankelijk? Genieten zij het vertrouwen van het personeel?*
- *Zijn de werknemers voldoende ingelicht? Zijn die inlichtingen toegankelijk? Kunnen zij vragen stellen?*
- *Hebben de werknemers al klachten geuit over de prestaties van de externe dienst PB? Of hebben ze al eens te kennen gegeven daar tevreden over te zijn? En om welke klachten ging het dan? Of wat waren de positieve punten?*
- ...

*De verslagen van de interventies die de externe dienst verricht en het jaarlijks medisch verslag bevatten nuttige gegevens die als uitgangsbasis kunnen worden gebruikt voor de evaluatie.*

*De antwoorden op de vragen en de inhoud van de verslagen vormen een brede basis die u toelaat om binnen de vakbondsploeg van de onderneming een evaluatie voor te bereiden in het vooruitzicht van een bespreking binnen het Comité PB.*

*Indien uit die evaluatie blijkt dat de externe dienst geenszins voldoet aan de verwachtingen van het personeel, moet dat binnen het Comité PB besproken worden en moet de werkgever ervan overtuigd worden van externe dienst te veranderen, waarbij rekening wordt gehouden met de daartoe vastgestelde wettelijke termijn.*

### Wat te doen in geval van verandering van externe dienst?

*Indien de werkgever beslist van externe dienst te veranderen of indien hij bepaalde opdrachten wenst toe te vertrouwen aan een externe dienst, moet hij het voorafgaand advies vragen*

*van het Comité PB. Om dat advies voor te bereiden, moet u zich een aantal vragen stellen. Komen de voorgestelde diensten tegemoet aan de behoeften van de werknemers en werkneemsters? Hoeveel kosten die diensten? Hieronder volgen nog een aantal tips die u kunnen helpen het antwoord op die vragen te vinden.*

- 1. Probeer inlichtingen in te winnen over de externe dienst die de werkgever voorstelt, bijvoorbeeld: controleer de erkenning van de betrokken externe dienst, neem contact op met afgevaardigden van een onderneming waar die dienst al actief is.*
- 2. Niets belet u een of meer andere kandidaten voor te dragen. Vraag dat de kandidaat-diensten hun aanbod komen voorstellen op het Comité PB. Tijdens die voorstellingen kunnen belangrijke verschillen tussen de diverse diensten naar boven komen.*
- 3. Bereid vragen voor die u de kandidaat-diensten kunt voorleggen, bijvoorbeeld over de personen die instaan voor de verschillende opdrachten (een preventieadviseur of een assistent), over de beschikbaarheid van de arbeidsgeneesheer en andere gespecialiseerde preventieadviseurs, over de deelname aan de vergaderingen van het Comité PB, over de bezoeken aan de werkplaatsen, over de kennis van de specifieke risico's die eigen zijn aan de activiteitensector...*

*(Raadpleeg het onderdeel over de externe diensten PB in de ACV-brochure "Het gezondheidstoezicht op de werknemers" om uw vragen nauwkeurig voor te bereiden).*



# Een aantal specifieke bepalingen van de wet welzijn

## SAMENWERKING EN COÖRDINATIE TUSSEN VERSCHILLENDE ONDERNEMINGEN

Een deel van de wet betreffende het welzijn op het werk regelt de samenwerking en coördinatie op de arbeidsplaatsen waar tegelijkertijd diverse ondernemingen opereren. In die situaties bestaan verschillende risico's samen en kunnen de werknemers van de ene onderneming blootgesteld worden aan risico's die worden veroorzaakt door een andere onderneming. Samenwerking en coördinatie zijn dan ook onontbeerlijk om het welzijn te garanderen van alle personen die op eenzelfde arbeidsplaats werken.

Arbeidsplaats wordt gedefinieerd als de plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt (Wet, art. 3, 15°). Het is dus de plaats waar de werknemer zijn werk uitvoert, en dat is niet noodzakelijk de zetel van de onderneming. Voorbeeld: in de tuinbouw is de arbeidsplaats de tuin waar de tuinman zijn werk uitvoert.

Indien verschillende ondernemingen of instellingen bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats, moeten zij samenwerken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Zij moeten hun optreden op dit vlak coördineren (Wet, art. 7). De wet regelt heel gedetailleerd twee specifieke situaties: werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf en tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

## Werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf (Wet, art. 8 tot 13)

Er wordt steeds vaker een beroep gedaan op ondernemingen van buitenaf en op onderaannemers. Dat heeft geleid tot een toename van risicovolle arbeidssituaties en arbeidsongevallen. De werkzaamheden die worden toevertrouwd aan onderaannemers houden vaak hoge risico's in voor de veiligheid en de gezondheid. De werknemers van de ondernemingen van buitenaf zijn vaak slechter ingelicht en krijgen minder vorming. Zij zijn slecht op de hoogte van de risico's die hun activiteit met zich meebrengt, en nog slechter van de risico's die bij de opdrachtgever aanwezig zijn.

Deze reglementering wordt gedetailleerd beschreven in de ACV-brochure "Onderaanneming en veiligheid". Hieronder vindt u daar een aantal sleutelementen uit: de basisdefinities en de belangrijkste verplichtingen van de werkgevers.

**Inrichting:** een geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of instelling en die onder de verantwoordelijkheid valt van een **werkgever** die er zelf werknemers tewerkstelt.

**Aannemer:** een werkgever of een zelfstandige van buitenaf die een overeenkomst heeft aangegaan met de werkgever (opdrachtgever) om werkzaamheden uit te voeren in de inrichting van de werkgever. (Opgelet: niet verwarren met een aannemer uit de bouwindustrie).

**Onderaannemer:** een werkgever of een zelfstandige van buitenaf die een overeenkomst heeft aangegaan met een aannemer; in het kader van die overeenkomst voert de onderaannemer werkzaamheden uit in de inrichting van de werkgever

(opdrachtgever). Deze werkzaamheden passen in de initiële overeenkomst tussen de werkgever (opdrachtgever) en de aannemer.

Belangrijk! De wetgeving slaat op de hele cascade van aannemers en onderaannemers die soms bij de opdrachtgever werkzaam zijn. Ondernemingen of zelfstandigen die op hun beurt een overeenkomst hebben met een onderaannemer worden immers gelijkgesteld met een onderaannemer.

### Verplichtingen van de werkgever die een beroep doet op een aannemer of op een onderaannemer:

*samengevat:*

#### *Werkgever - opdrachtgever*

- Informatie verstrekken over de risico's en preventie maatregelen.
- Een specifiek onthaal organiseren.
- Controleren of de externe werknemers en werknemers de passende opleiding en instructies hebben gekregen.
- Het optreden van de aannemers en onderaannemers coördineren en de samenwerking verzekeren.
- Erop toezien dat de aannemers en onderaannemers hun eigen verplichtingen inzake welzijn naleven.
- Aannemers waren die de welzijnsverplichtingen niet (of slecht) naleven.
- Met elke aannemer een overeenkomst afsluiten met inbegrip van een aantal bedingen over de naleving van de welzijnsverplichtingen.
- Zelf maatregelen nemen indien de aannemer zijn verplichtingen niet of onvoldoende naleeft.

#### *Aannemer en onderaannemer*

- De welzijnsmaatregelen naleven en doen naleven door de onderaannemers.
- Hun werknemers en werknemers informatie verstrekken over de risico's en preventie maatregelen.
- De werkgever (opdrachtgever) informeren over de eigen risico's van de werkzaamheden die ze komen uitvoeren.
- Meewerken aan de coördinatie en aan de toepassing van de welzijnsverplichtingen.
- Onderaannemers waren die de welzijnsverplichtingen niet (of slecht) naleven.
- Met elke onderaannemer een overeenkomst afsluiten met inbegrip van een aantal bedingen over de naleving van de welzijnsverplichtingen.
- Zelf maatregelen nemen indien de aannemer zijn verplichtingen niet of onvoldoende naleeft.

Er is geen specifieke bepaling die de bevoegdheden van het Comité PB inzake onderaanneming regelt. De algemene opdrachten en bevoegdheden van het Comité PB zijn hier van toepassing (KB van 3 mei 1999 met betrekking tot de opdrachten en de bevoegdheden van het Comité PB): advies verstrekken over elke maatregel die invloed kan hebben op het welzijn op het werk, bij de werkgever alle inlichtingen inwinnen om die adviezen met kennis van zaken te kunnen uitbrengen, op eigen initiatief voorstellen formuleren om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De ACV-brochure "Onderaanneming en veiligheid" reikt de afgevaardigden binnen het Comité PB evenwel een aantal concrete tips aan.

## De tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

*(Wet, art. 14 tot 32)*

De bepalingen die hierboven beschreven staan met betrekking tot ondernemingen van buitenaf zijn niet van toepassing op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Daarvoor gelden andere regels. **Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen worden gedefinieerd als elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd.** Het gaat bijvoorbeeld om graafwerken, grondwerken, funderings- en verstevingswerken, wegenwerken, waterbouwkundige werken, plaatsing en tussenkomsten op nutsleidingen (gas, elektriciteit...), bouwwerken, montage en demontage van geprefabriceerde elementen, inrichtings- of uitrustingswerken, verbouwingwerken, nieuwbouw, herstellingswerken, ontmantelingswerken, sloopwerken, instandhoudingswerken, onderhouds-, schilder- en reinigingswerken enz.

Die bouwplaatsen houden grote risico's in op ongevallen en stellen bovendien het ingewikkelde probleem van de coördinatie van de veiligheid. Dat is meteen ook de reden waarom de wet op het welzijn daar een afzonderlijk hoofdstuk aan besteedt. De bepalingen ervan worden in een koninklijk besluit gepreciseerd (KB van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen - Codex, p. 262). De reglementering is heel uitgebreid en heel ingewikkeld. We beperken ons hier tot de grote lijnen en vertrekken daarbij van een aantal sleutelwoorden.

Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de bepalingen verwijzen wij naar de brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg "Veiligheid en gezondheid op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen".

**Ontwerp en uitvoering:** elke tijdelijke en mobiele bouwplaats wordt opgedeeld in twee fases. De ontwerpfase die loopt vanaf de eerste plannen die gemaakt worden tot de toewijzing van het bouwwerk aan één of meerdere aannemers. De uitvoeringsfase start bij de uiteindelijke aanvang van de werken.

**Coördinatie:** vanaf het moment dat minstens twee aannemers tegelijk of na mekaar werken uitvoeren op de bouwplaats, moet een coördinatie worden uitgevoerd. Dit houdt onder andere in dat een coördinator moet worden aangesteld, een veiligheids- en gezondheidsplan en een coördinatieboek moet worden opgesteld, informatie moet worden verstrekt en in sommige grote bouwplaatsen een coördinatiestructuur moet worden opgezet. Voor alle bouwplaatsen, coördinatie of niet, geldt trouwens dat een postinterventiedossier moet worden opgesteld. Dat bevat elementen die nuttig zijn voor de veiligheid en de gezondheid en waarmee rekening moet worden gehouden tijdens eventuele latere werken. Bij de meeste bouwplaatsen is er bovendien sprake van een voorafgaande kennisgeving van de werken bij het Toezicht op het welzijn op het werk.

**Verantwoordelijkheid:** de verantwoordelijkheid voor de naleving van deze bepalingen ligt in principe bij de opdrachtgever van het bouwwerk. Indien het bouwwerk niet bestemd is voor professioneel of commercieel gebruik en wordt uitgevoerd voor rekening van een particulier dan worden een aantal opdrachten en verantwoordelijkheden overgeheveld naar de bouwdirectie.

**Coördinator:** de coördinator is de persoon die door middel van een schriftelijke overeenkomst aangesteld wordt door de opdrachtgever of de bouwdirectie. Er moet in beide fases (ontwerp- en uitvoeringsfase) een coördinator worden aangesteld. Eenzelfde persoon kan worden aangesteld als coördinator-ontwerp en coördinator-uitvoering. De coördinator kan



bijgestaan worden door één of meerdere adjuncten. De coördinator moet naargelang het type bouwplaats voldoen aan bepaalde vereisten inzake beroepservaring en diploma of, desgevallend, slagen voor een examen of een bijkomende opleiding. In de ontwerpfase zorgt hij/zij er onder andere voor dat bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen rekening wordt gehouden met de algemene preventiebeginselen. Hij/zij stelt het veiligheids- en gezondheidsplan op, opent het coördinatieboek en het postinterventiedossier en controleert of de offertes van de aannemers voldoen aan de eisen van het veiligheids- en gezondheidsplan.

Tijdens de uitvoeringsfase coördineert de coördinator de toepassing van de algemene preventiebeginselen en de naleving van het veiligheids- en gezondheidsplan, hij past het veiligheids- en gezondheidsplan en het postinterventiedossier aan en houdt het coördinatieboek bij. Hij bezorgt alle betrokken partijen de nodige informatie en neemt deel aan de bijeenkomsten van de coördinatiestructuur.

**Veiligheids- en gezondheidsplan:** dit document bevat het geheel van maatregelen ter voorkoming van de gevaren waaraan de werknemers kunnen blootgesteld worden. Naast een aantal administratieve gegevens bevat het plan de beschrijving van het bouwwerk vanaf het ontwerp tot de volledige uitvoering, een beschrijving van de gevaren en de preventie maatregelen. De aannemers moeten in hun offertes rekening houden met dit plan en de voorschriften ervan naleven. Het plan wordt opgesteld en bijgewerkt door de coördinator.

**Coördinatieboek:** in het coördinatieboek schrijft de coördinator vaststellingen, beslissingen en opmerkingen. De gevolgen die gegeven worden aan de opmerkingen worden erin genoteerd, de verslagen van de coördinatiestructuur en de arbeidsongevallen worden erin bijgehouden.

**Postinterventiedossier:** dit dossier bevat de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden. Het bevat met andere woorden alle gegevens (gebruikte materialen, architecturale elementen, enz.) die noodzakelijk zijn om

later op een veilige manier aan het gebouw te werken (verbouwing, afbraak, herstellingen, ...). De coördinatoren stellen het dossier op, passen het eventueel aan en de uiteindelijke eigenaar van het bouwwerk zal het moeten bewaren. Bij latere werken bezorgt de eigenaar het postinterventiedossier aan de betrokken aannemer.

**Informatie aan de werknemers:** de Comités PB en de vakbondsafvaardiging op de bouwplaats krijgen een kopie van het veiligheids- en gezondheidsplan en worden op de hoogte gehouden van elke wijziging ervan. De coördinator past als hij dit nodig acht het plan aan aan de opmerkingen van de werknemersvertegenwoordigers en brengt hen op de hoogte van het gevolg dat hij aan de opmerkingen geeft.

**Coördinatiestructuur:** op sommige grote bouwplaatsen moet een coördinatiestructuur worden opgericht. Hierin zetelen onder andere de opdrachtgever, vertegenwoordigers van de aannemers, de bouwdirectie, de coördinator, werknemersvertegenwoordigers, enz. De coördinator, die tevens voorzitter is, roept de structuur samen op gemotiveerd verzoek van één van de leden of van de arbeidsinspectie. De structuur staat in voor informatie-uitwisseling en overleg tussen de betrokken partijen. Geschillen of interpretatiekwesties inzake de preventie maatregelen worden er uitgeklaard. De structuur kan tot slot ook adviezen geven inzake veiligheid en gezondheid. Het moet duidelijk zijn dat deze structuur niet de bestaande Comités PB vervangt of de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging ondermijnt.

**Minimumvoorschriften:** de reglementering bepaalt een aantal minimumvoorschriften waaraan bouwplaatsen moeten voldoen. Met deze voorschriften moet rekening worden gehouden bij het opstellen van de preventie maatregelen en het veiligheids- en gezondheidsplan.

*Voor meer informatie verwijzen we naar de brochure van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg "De veiligheidscoördinatie op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen" (juni 2009).*

## MAATREGELEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGEVAL

*(KB welzijnsbeleid, art. 26 tot 28 – Codex, p. 70 tot 72)*

Het ACV heeft een specifieke brochure uitgegeven over de preventie van arbeidsongevallen: "Arbeidsongeval. Hoe voorkomen? Wat als ze toch gebeuren?" Daarin komen onder andere de belangrijkste maatregelen aan bod die na een arbeidsongeval moeten worden genomen, en die we hieronder beknopt hernemen.

### *Voor elk arbeidsongeval*

De bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk (dienst PB) stelt een onderzoek in naar de ongevallen (en incidenten) die zich op het werk hebben voorgedaan (KB *IDPBW, art. 7 §1, 1° d*). Hij bestudeert de oorzaken van het ongeval. Hij stelt een ongevallensteekkaart op voor elk ongeval dat ten minste vier dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt (KB *welzijnsbeleid, art. 28*).

### *In geval van ernstig arbeidsongeval*

Een ernstig arbeidsongeval is een ongeval dat zich voordoet op de arbeidsplaats zelf en dat aanleiding geeft tot de dood of tot een voortdurend of tijdelijk letsel dat aan bepaalde criteria voldoet. Het letsel moet direct in verband staan met:

- een gebeurtenis die afwijkt van de normale uitvoering van het werk, bijvoorbeeld: een val, het verlies van controle over een machine of een werktuig, een explosie, een brand;
- **of** met een bepaald voorwerp, bijvoorbeeld: een stelling, een machine, een buizencircuit, een voertuig, een chemische stof, micro-organismen of een virus.

De tabel hieronder vat de stappen samen die moeten worden ondernomen in geval van ernstig arbeidsongeval.

<b>Onmiddellijk</b>	<p>De betrokken werkgever(s):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de bevoegde dienst(en) PB waarschuwen</li><li>- bewarende maatregelen nemen om onmiddellijke herhaling van het ongeval te vermijden</li><li>- als het gaat om een ongeval met dodelijke afloop of met blijvend letsel onmiddellijk aangeven bij het Toezicht op het welzijn op het werk (ADTWW)</li></ul> <p>De beperkte afvaardiging van het Comité PB:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zich ter plaatse begeven om het ongeval te onderzoeken en verslag uit te brengen van de vaststellingen</li></ul> <p>De bevoegde dienst PB:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- het onderzoek naar het ongeval starten</li></ul>
<b>Binnen de 10 dagen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- omstandig verslag aan het Toezicht op het welzijn op het werk (ADTWW) en aan alle betrokkenen</li><li>- bij gebrek daaraan, voorlopig verslag (met o.m. de bevindingen van de beperkte afvaardiging)</li></ul>
<b>Binnen een termijn bepaald door de ADTWW</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- in geval van voorlopig verslag, het omstandig verslag bezorgen aan alle betrokkenen, waaronder de ADTWW</li></ul>

### MAATREGELEN BIJ NOODSITUATIES EN IN GEVAL VAN ERNSTIG EN ONMIDDELLIJK GEVAAR

(KB welzijnsbeleid, art. 22 tot 25 – Codex, p. 69)

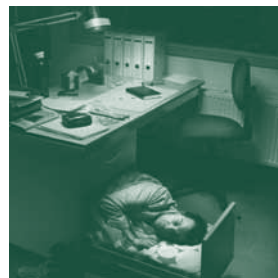
De werkgever stelt een intern noodplan op wanneer dit nodig blijkt naar aanleiding van de risicoanalyse. Dergelijk plan moet de procedures beschrijven die van toepassing zijn bij gevaarlijke situaties en mogelijke ongevallen. Die procedures hebben betrekking op de informatie en de instructies betreffende de maatregelen in geval van nood, het alarm- en communicatiesysteem, de veiligheidsoefeningen, de handelingen te stellen bij evacuatie en eerste hulp en de middelen voor de eerste verzorging.

De werkgever stelt alle werknemers die blootgesteld zijn of kunnen worden aan een ernstig en onmiddellijk gevaar zo spoedig mogelijk in kennis van dat gevaar en van de te treffen

beschermingsmaatregelen. Hij neemt maatregelen en geeft instructies om de werknemers toe te staan hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten.

Een werknemer die, in geval van een ernstig en onmiddellijk gevaar, zijn werkpost of een gevaarlijke zone verlaat, mag daar geen enkel nadeel van ondervinden. Hij stelt onmiddellijk het bevoegde lid van de hiërarchische lijn en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hiervan in kennis.

De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer, wanneer een ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen dreigt en het onmogelijk is contact op te nemen met het bevoegde lid van de hiërarchische lijn of de interne dienst PB, de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen van dergelijk gevaar te voorkomen.



# BIJLAGE: INFORMATIEBRONNEN OVER HET WELZIJN OP HET WERK

## Publicaties van het ACV

Speciale uitgave van Vakbeweging nr. 673 "Oprachten en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de Ondernemingsraad en de Vakbondsafvaardiging", 10 januari 2008



Oprachten en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, de Ondernemingsraad en de Vakbondsafvaardiging

Speciale uitgave Vakbeweging nr. 673 | 10 januari 2008



Het gezondheidstoezicht op werknemers



Het gezondheidstoezicht op werknemers (herfst 2004; nieuwe uitgave in 2010)



Psychosociale belasting op het werk. Gids voor vakbondsactie (oktober 2008)

Onderaanneming en veiligheid (december 2008)



Onderaanneming en veiligheid

Syndicaal wegwijs in het klussen



Een preventief alcohol- en drugsbeleid

30 Vragen en antwoorden over CAO nr.103



Een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (september 2009)

Arbeidsongevallen. Hoe voorkomen? Wat als ze toch gebeuren? (2006)



Arbeidsongevallen

Hoe voorkomen? Wat als ze toch gebeuren?



Uitzendarbeid (gids voor de afgevaardigden) (januari 2009)



Hoe ZIT HET in uw job? (Musculo-skeletale aandoeningen) (2001)

Musculo-skeletale aandoeningen: sectorale brochures (2001)



Praktische gids gevaarlijke producten (2003, nieuwe uitgave in voorbereiding)

Zakboekje gevaarlijke producten, nieuwe wet, nieuw etiket (2010)

Gevaarlijke producten. Gids voor vakbondsactie (2006)

Arbeid en zwangerschap (juni 2002 - uitgeput, nieuwe uitgave in voorbereiding)

Wie is wie in de onderneming (2008 - kan enkel worden gedownload van [www.acv-csc.be](http://www.acv-csc.be))

Kankerverwekkende en mutagene producten op het werk: welke bescherming? (2004)



## Publicaties van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

*(Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, tel. 02/233.42.14 - mail: publi@werk.belgie.be)*

- Reglementering van het welzijn op het werk: Wet en Codex over het welzijn op het werk en uittreksels van het ARAB (2008)
- Praktische gids voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (2008)
- De veiligheidscoördinatie op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (2009)
- Strategie SOBANE en opsporingsmethode DEPARIS (2007), net als de sectorale gidsen DEPARIS en de reeks "Strategie SOBANE - beheer van beroepsrisico's"
- De risicoanalyse (2009)
- **Welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk: toelichting bij de wet van 4 augustus 1996 - juridische reeks (2008)**
- **Zie [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) voor een overzicht van alle publicaties.**

## Internet

- ACV: [www.acv-csc.be](http://www.acv-csc.be)
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

Daar vindt u met name de reglementering betreffende het welzijn op het werk en de brochures die zijn uitgegeven door de FOD. Een groot deel van die brochures zijn online beschikbaar. Een andere site van de FOD is gewijd aan de psychosociale belasting (geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag, stress): <http://www.respectophetwerk.be/nl>

- Het European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUBT): <http://tutb.etic.org>

Het European Trade Union Institute (ETUI) wil een hoog niveau van veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaatsen in Europa bevorderen. Het volgt de opstelling, de omzetting en de uitvoering van de Europese wetgeving op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk op. Het maakt eveneens studies over die domeinen, zoals bijvoorbeeld over de risico-evaluatie, de organisatie van de preventie, spier- en gewrichtspijnen, gender en werk, ergonomie, mentale belasting en stress op het werk.

- De European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <http://www.eurofound.europa.eu/>

De European Foundation is een orgaan van de Europese Unie dat de opdracht heeft bij te dragen tot het ontwerp en de realisatie van betere arbeids- en levensomstandigheden. De Foundation voert haar taken uit in samenwerking met de regeringen, de werkgevers, de vakbonden en de Europese Commissie. Ze voert met name Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden. Ze heeft eveneens sociale indicatoren uitgewerkt op het vlak van de werkomgeving.

- Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk: <http://osha.europa.eu/nl>

Het Agentschap is een organisatie van de Europese Unie die de vertegenwoordigers van de regeringen, de vakbonden en de werkgeversorganisaties van elke lidstaat verenigt. Het wil de gezondheid, veiligheid en productiviteit op de Europese arbeidsplaatsen bevorderen. Het treedt op als katalysator voor de ontwikkeling, de inzameling en de verspreiding van informatie die tot doel heeft de veiligheid en de gezondheid op het werk in Europa te verbeteren. Het stelt, onder andere, praktische informatiefiches voor over heel wat zaken die verband houden met het welzijn op het werk. De Belgische tak van het Agentschap, die beheerd wordt door de FOD Werkgelegenheid, is toegankelijk via volgende site: [www.beswic.be/nl/](http://www.beswic.be/nl/)

## TREFWOORDEN

Afdeling belast met de risicobeheersing	57
Afdeling voor het gezondheidstoezicht	57
Ambtenaar	9
Arbeidsgeneeskunde	20
Arbeidshygiëne	13, 20
Arbeidsomstandigheden	6
Beroepsopleiding (personen in -)	10
Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB)	23, 30, 31, 33, 40, 42, 44, 48, 55, 56, 58
De externe diensten voor technische controles	22
Dienstbode	11
Dienstencheque (arbeidsovereenkomst-)	10
Dynamisch risicobeheersingssysteem	27
Ergonomie	14, 20
Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk	56, 59
opdrachten en taken	46
overeenkomst	57
Gevaar	29
Gezondheid	13
Globaal preventieplan	33, 38
Hiërarchische lijn	19
Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	19, 20, 30, 41, 42, 53
identificatiedocument	51
opdrachten en taken	46
Jaarlijks actieplan	34, 40
Jobstudent	9
Leefmilieu	13, 15, 31
Leerovereenkomst	10
Openbare sector	9, 21
Overlegcomité	9

Preventieadviseur	20, 43, 44, 57
(interne) benoeming	44
Preventiemaatregelen	31
Preventieadviseur	
van de externe dienst - vervanging	58
Psychosociale belasting	13, 20, 44
Rechtstreekse raadpleging	24
Risico	29
risicoanalyse	29, 36
Risico's opsporen	29, 37
Stagiair	10
Student	10
Tijdelijke en mobiele bouwplaatsen	11, 61
Toezicht op het welzijn op het werk	25
Uitzendkracht	9
Vakbondsafvaardiging	23
Vakbondsstrategie	12, 16, 26, 36, 53, 59
Veiligheid	13, 20
Verantwoordelijkheden	
van de hiërarchische lijn	19
van de werkgever	18
van de werknemers en werknemers	22
Verfraaiing van de arbeidsplaatsen	13
Welzijnsbeleid	13
Werkgever	
verantwoordelijkheden van de	18
Werknemers en werknemers	
verantwoordelijkheid van de	22
Zelfstandige	11





# & syndicale actie

Welzijn op het werk

