



Ondernemingen moeten preventief een plan opstellen om werknemers te beschermen tegen de kou.

Te koud om te werken Nieuwe regels

Het koninklijk besluit van 4 juni 2012 over de thermische omgevingsfactoren bepaalt wat een werkgever moet doen wanneer het te koud of te warm is om te werken. In Vakbeweging nr. 763 van 25 juni 2012 kon je alles lezen over warme temperaturen. In dit artikel bereiden we ons voor op de winter. Ondernemingen moeten vooraf een plan met maatregelen opstellen om werknemers te beschermen tegen de kou en mogen dus niet wachten op de eerste koudegolf. De leden van het Comité PB of de vakbondsafvaardiging spelen hierbij een centrale rol.

De werkgever moet op basis van een **risicoanalyse** maatregelen nemen om een overschrijding van wettelijke actiewaarden voor koude – vroeger minimumtemperaturen genoemd – te voorkomen (*zie ook kaderstuk*). Wanneer zo'n overschrijding niet uit te sluiten valt, moet er in de onderneming een **programma van technische en organisatorische maatregelen** klaarliggen dat onmiddellijk wordt toegepast wanneer de temperatuur effectief lager is dan de actiewaarde.

Het Comité PB moet zijn advies geven over dit programma. Het programma wordt als bijlage bij het globaal preventieplan opgenomen. Dit wordt dus een belangrijk werkpunt voor het Comité PB. De bedoeling is om op voorhand in te schatten op welke werkposten en in welke omstandigheden het te koud zal zijn om te werken en de nodige maatregelen voor te bereiden. Zet dit onderwerp dus nu op de agenda van het Comité PB en stel de werkgever minstens volgende vragen:

- op welke plaatsen in de onderneming dreigt het tijdens de winter te

koud te worden? Welke werknemers werken in de open lucht?;

- hoe heeft de werkgever de risicoanalyse uitgevoerd? Vraag ook een exemplaar van het resultaat van deze analyse;
- welke maatregelen werden gepland en vanaf wanneer worden ze uitgevoerd?

In ondernemingen waar steeds in koude omstandigheden wordt gewerkt (bijv. in koel- en vriesruimten) is deze wetgeving ook van kracht, maar zouden al afspraken moeten bestaan over zulke maatregelen. Toch kan het in een aantal gevallen nodig zijn om het opnieuw te agenderen.

Preventiemaatregelen

Bij het opstellen van het programma van technische en organisatorische maatregelen, moet de werkgever aan verschillende soorten maatregelen denken:

1. technische maatregelen die inspelen op de temperatuur van de omgevingslucht, de luchtvochtigheid, of de luchtstroomsnelheid: hoe vochtig en hoe meer tocht of

wind, hoe meer de kou zich laat gevoelen;

2. het verlagen van de fysieke werkbelasting;
3. alternatieve werkmethodes die de noodzaak van blootstelling aan de kou verminderen;
4. de beperking van de duur en intensiteit van de blootstelling;
5. het aanpassen van de werkroosters of de arbeidsorganisatie. Indien gekozen wordt voor de afwisseling van werk- en rusttijden dan moeten de rusttijden worden vastgesteld na advies van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer en na het voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB. Indien er geen Comité PB bestaat moet het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging worden gevraagd. Hierover kunnen ook algemeen verbindend verklaarde cao's worden afgesloten;
6. het verschaffen van kledij die de werknemers beschermt tegen de kou;
7. het zonder kosten voor de werknemer ter beschikking stellen van warme dranken.

De maatregelen die vroeger in het ARAB stonden, moeten in ieder geval als minimum worden toegepast in de gegeven omstandigheden. Bij **overmatige koude van technologische oorsprong** (koelinstallaties,...) moeten



Wanneer is het te koud om te werken?

De actiewaarden voor blootstelling aan koude worden gemeten met een **gewone thermometer** en houden rekening met de fysieke werkbelasting:

Fysieke werkbelasting	Actiewaarde voor koude
Zeer licht werk	18°C
Licht werk	16°C
Halfzwaar werk	14°C
Zwaar werk	12°C
Zeer zwaar werk	10°C

De actiewaarden voor zeer licht, licht en halfzwaar werk zijn iets lager dan wat vroeger in het ARAB stond. Ze werden aangepast aan de meest recente internationale normen. Deze waarden beschermen de gezondheid van de werknemers, maar garanderen geenszins een comfortabele werkplek.

De werkbelasting is de energie die de werknemer per seconde moet leveren (Watt). Om je een idee te geven van wat dit in de praktijk betekent, volgen hierna enkele voorbeelden.

- **zeer licht werk (minder dan 117 Watt):** zitten of staan in rust.
- **licht werk (117-234 Watt):** secretariaatswerk, zittend werk met kleine werktuigen, inspectie, lichte assemblage, besturen van een wagen, boren, lichtjes polijsten van kleine stukken, occasioneel en traag stappen, ...;
- **halfzwaar werk (235-360 Watt):** gestadig werken met armen en handen (timmeren, vijzen,...), besturen van voertuigen, tractoren, vrachtwagens,..., occasioneel behandelen van middelmatig zware voorwerpen, sneller stappen (3,5 tot 5,5 km/h), ...;
- **zwaar werk (361-468 Watt):** intense arbeid met de armen en met de romp, behandelen van zware voorwerpen van bouwmaterialen, spitten, zagen met de hand, schaven, snel stappen (5,5 tot 7 km/u), wagentjes en kruitwagens duwen en trekken, ...;
- **zeer zwaar werk (meer dan 468 Watt):** zeer intense en snelle arbeid, zwaar spitten, graven, beklimmen van ladders of trappen, zeer snel stappen, loopspas (>7km/u), ...

aangepaste werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen worden ter beschikking gesteld van de werknemers, moet de luchtstroomsnelheid worden beperkt, moet de werkkledij tijdig worden gedroogd en moeten warme dranken ter beschikking worden gesteld. De preventieadviseur arbeidsgeneesheer kan oordelen dat rusttijden noodzakelijk zijn.

Bij overmatige koude van klimatologische oorsprong (winterperiode) moet de werkgever tussen 1 november en 31 maart in open werklokalen en arbeidsplaatsen in open lucht verwarmingsstoestellen voorzien, die in werking worden gesteld bij temperaturen beneden de 5°C. De verwarmingstoestellen mogen ook op andere plaatsen (lokale, voorlopige constructies, voertuigen, ...) worden opgesteld indien de werknemersvertegenwoordigers van het Comité PB of, bij ontbreken hiervan, de vakbondsafvaardiging hiermee akkoord gaan.

Het blijft verboden om in de detailverkoop bij temperaturen die lager zijn dan 5°C werknemers buiten, in de buurt van de winkel, tewerk te stellen aan toonbanken of winkelbanken. Bij temperaturen beneden de 10°C (en dus boven de 5°C) zijn volgende maatregelen van toepassing: voorzien van verwarmingstoestellen tenzij de werknemers zich zo dikwijls als nodig kunnen gaan verwarmen en voorzien van een vloer en bescherming tegen weer en wind. Dit werk mag bij minder dan 10°C niet gebeuren vóór 8 uur 's morgens en na 19 uur 's avonds. Na twee uur is een onderbreking van minstens één uur verplicht en in totaal mag niet meer dan vier uur per dag op die manier worden gewerkt.

Comfort en gezondheidstoezicht

De actiewaarden zijn bedoeld om de gezondheid van werknemers te beschermen. Ze zeggen niets over het comfort op het werk. Wanneer je bij 14°C aan een machine werkt of bij 16°C bureauwerk doet, kan je bezwaarlijk zeggen dat het comfortabel en prettig

werken is. Daarom voorziet de nieuwe wetgeving voor het eerst dat de werkgever ook moet zorgen voor een comfortabele werkplek, zelfs al is het niet kouder dan de actiewaarden. De preventie maatregelen moeten rekening houden met de gangbare voorschriften en gebruiken inzake comfort op de arbeidsplaats. Dit kan een nieuw syndicaal actieterrein worden. Heel veel klachten die we tijdens koude periodes ontvangen, zijn comfortklachten eerder dan klachten over gezondheidsschade.

De regels voor het gezondheidstoezicht als gevolg van een blootstelling aan koude worden strenger en ruimer. Twee soorten gezondheidstoezicht zijn verplicht:

- een onderzoek voorafgaand aan de tewerkstelling en vervolgens jaarlijks van werknemers die door hun

normale dagtaak worden blootgesteld aan koude beneden de 8°C (bijv. werken in koel- of vriesruimtes);

- een passend gezondheidstoezicht van alle werknemers die gewoonlijk buiten tewerkgesteld worden. De frequentie van dit onderzoek werd niet vastgelegd.

Uiteraard moeten werknemers ook geïnformeerd worden en een opleiding krijgen over de resultaten van de risicoanalyse, de actiewaarden, de preventie maatregelen, het gezondheidstoezicht, enz.

De tekst van het koninklijk besluit en een meer uitgebreide verklarende nota vind je op www.acv-online.be.

