

De wet die het federaal parlement op 4 augustus 1996 stemde is de omzetting in Belgisch recht van de Europese Kaderrichtlijn die op 12 juni 1989 door de Europese Raad aangenomen werd¹.

Fiche 2

Een wet en een codex² over het welzijn op het werk

De uitvoeringsbesluiten werden uitgewerkt volgens een filosofie die vernieuwing bracht ten opzichte van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (ARAB), waarin vroeger de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk stonden.

Het ARAB is al in grote mate vervangen en zal uiteindelijk volledig verdwijnen. De overblijvende bepalingen zullen naar de codex overgezet of afgeschaft worden.

De besluiten zijn geordend in de CODEX voor het welzijn op het werk. Die bestaat uit 10 boeken, die op hun beurt opgedeeld zijn in titels, hoofdstukken en afdelingen.

Terwijl de huidige wetgeving over welzijn gebaseerd is op de beschrijving van doelstellingen, bevatte het ARAB voornamelijk gedetailleerde voorschriften in termen van middelen.

De welzijnswet en de codex bevatten dus voorschriften die minder technische details bevatten, maar verplichten tot resultaat. De structuur is flexibeler, werkgevers kunnen er hun eigen invulling aan geven om aan de wettelijke voorschriften te voldoen.

We evolueren dus van een beschermende visie op lichamelijke veiligheid en gezondheid met gedetailleerde voorschriften in termen van middelen, naar een preventieve visie, die het welzijn, waaronder ook psychosociale aspecten, bevordert.

Maatregelen vragen om initiatief, flexibiliteit en interpretatie om tot resultaten te komen. Die preventieve visie gaat samen met de bereidheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers om eraan mee te werken.

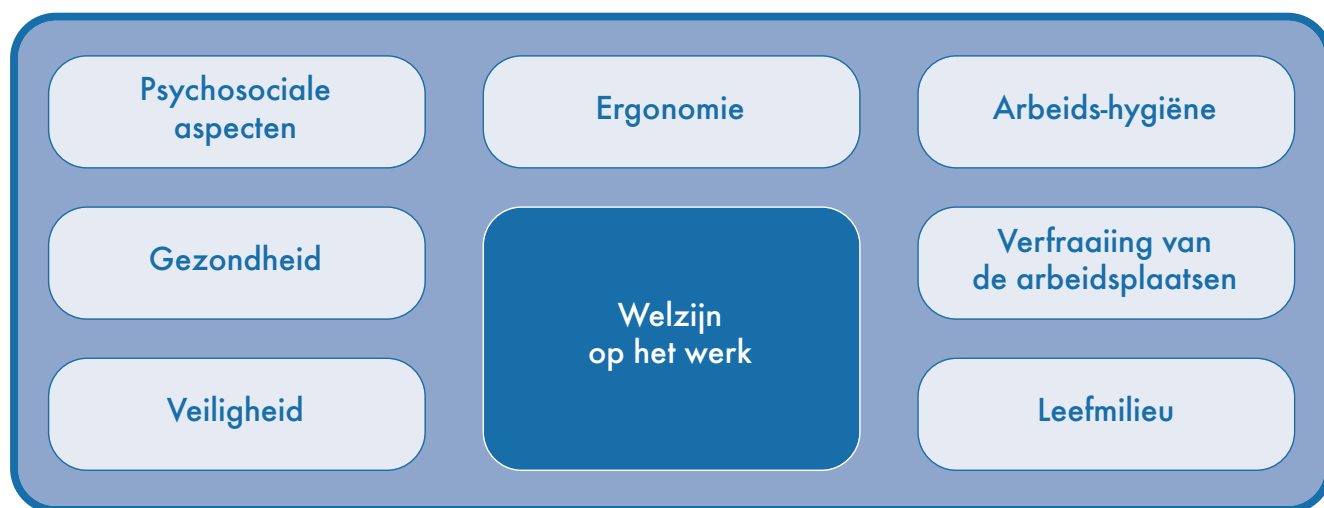
Om een welzijnsbeleid³ op poten te zetten, beveelt de wetgever aan om een dynamisch risicobeheersingssysteem in te voeren. De werkgever is verplicht om een risicoanalyse voor zijn vereniging op te stellen en op basis daarvan preventieve maatregelen te nemen om het welzijn van zijn werknemers te bevorderen. Die vernieuwende filosofie is tegelijkertijd ambitieuzer in termen van resultaten en breder in termen van de factoren waarmee rekening gehouden wordt, maar ook soepeler, aangezien ze ruimte laat voor autonomie en creativiteit bij het sociaal overleg.

¹ Kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

² www.werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk

³ Cf. fiche 4 Het beleid rond welzijn op het werk

Voor welzijn zorgen in alle aspecten van het werk staat voor de wet gelijk aan maatregelen nemen in 7 domeinen...



Veiligheid

Veiligheid betekent het leven en de lichamelijke integriteit van de werknemers beschermen door arbeidsongevallen te voorkomen.

Voorbeelden: stopcontacten en aansluitingen van elektrische kabels controleren; een begeleider meesturen met de chauffeur van een minibus voor vervoer van mensen met een handicap; voertuigen en machines onderhouden; werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen geven, zoals handschoenen en veiligheidsschoenen, voor werkzaamheden op een werf; de brandbeveiligingsnormen naleven; geen schaar of briefopener achterlaten op een ontvangstbalie die voor iedereen toegankelijk is, enz.

Gezondheid

Gezondheid wordt door de WGO gedefinieerd als een "toestand van volledig lichamelijk, mentaal en sociaal welzijn, en niet alleen de afwezigheid van ziekte of invaliditeit".

Voorbeelden: bij risico op ziekten (hepatitis, tuberculose), de werknemers inenten en zwangere vrouwen van de werkvloer verwijderen; ervoor zorgen dat werknemers die onder gezondheidstoezicht staan door de bedrijfsarts onderzocht worden; aangepaste arbeidsmiddelen voorzien die lagerugpijn voorkomen; werkruimtes zodanig inrichten dat er minder lawaai heerst enz.

Psychosociale aspecten

Psychosociale risico's, bijvoorbeeld geweld op het werk, pesterijen en seksuele intimidatie, maar ook relationele of organisatorische ongemakken die voor stress, depressies, conflicten enz. kunnen zorgen, worden veroorzaakt door het werk. Ze kunnen schadelijke gevolgen hebben voor de lichamelijke of geestelijke gezondheid van de werknemers. Ondraaglijke belasting kan slaap- of verteringsstoornissen, hoge bloeddruk, hoofdpijn, demotivatie, angsten, depressie of zelfs zelfmoordgedachten veroorzaken.

Voorbeelden: procedures voor verbaal of fysiek geweld, pesterijen, seksuele intimidatie en stress opstellen en implementeren; psychologische hulp aanbieden aan teams die met lijden en dood te maken krijgen; de werknemers de mogelijkheid bieden om hun activiteiten met de begunstigden te diversifiëren, zodat er geen routine ontstaat en ze hun werk niet beu worden; voor toezicht of begeleiding van teams zorgen om het werk, de werkmethodes te organiseren; voor alle werknemers een "opleidingsplan" opstellen enz.

Ergonomie

Ergonomie wordt gedefinieerd als "alle wetenschappelijke kennis over de mens, die nodig is om gereedschap, machines en apparaten te ontwerpen die zo comfortabel, veilig en efficiënt mogelijk gebruikt kunnen worden".⁴

Voorbeelden: arbeidssituaties analyseren met het oog op een betere organisatie (werkroosters en werktijd organiseren; bureaus en materiaal verplaatsen; aangepast materiaal voorzien enz.) om de impact van bepaalde problemen te beperken. "Kantoren zijn vaak overbezet; de werknemers zitten de hele dag op elkaars lip"; "Het is ijskoud in de winter en snikheet in de zomer"; "De douches wachten al 6 maanden op een loodgieter"; "We moeten letten op de rug van werknemers die vaak kinderen of lasten dragen of die mensen helpen om op te staan"; "We moeten goede stoelen hebben voor administratief personeel".

Arbeidshygiëne

Arbeidshygiëne bestaat erin de oorzaken van beroepsziekten aan te pakken en maatregelen te nemen om besmetting te voorkomen.

Voorbeelden: aandacht hebben voor de lichaamshygiëne van de begunstigden; preventieve maatregelen invoeren; speciale schoenen en vuilnisbakken voorzien voor wie gebruikte spuiten oprapt; voor luchthygiëne zorgen, oplosmiddelen die schadelijk zijn voor de gezondheid vermijden enz.

Verfraaiing van de arbeidsplaatsen

De arbeidsplaatsen verfraaien betekent de omgeving zodanig inrichten dat er degelijke werkomstandigheden heersen.

Voorbeelden: de staat van de toiletten, gangen en trappen; de staat van het terrein rondom het gebouw, van de tuin of van de koer; afgebladderde verf of versleten behang, slecht ingerichte werkruimtes, uitpuilende rekken enz.

Leefmilieu

Het leefmilieu is het resultaat van de maatregelen die de instelling op dit vlak neemt en die een invloed hebben op het welzijn op het werk.

Voorbeelden: de luchtkwaliteit in de werkruimtes, afval scheiden, vermoeiende neonlampen, oververlichting enz.

⁴ Volgens Alain Wisner, 1972