
GEZAMENLIJKE PRIORITEITENNOTA VAN DE SOCIALE PARTNERS VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Met **deze prioriteitennota** wensen de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk aan de Minister van Werk hun bekommernissen en voorstellen mee te delen met het oog op het uitwerken van een performant welzijnsbeleid op het werk voor deze nieuwe legislatuur.

De sociale partners wensen vooraf te benadrukken dat een noodzakelijke voorwaarde om tot beter en volgehouden welzijnsbeleid in de ondernemingen te komen erin bestaat om een preventiecultuur te integreren in alle beleidsdomeinen van de onderneming en dit op alle niveaus. Ze vragen aan de Minister om samen met de administratie de vereiste maatregelen te nemen om hiertoe bij te dragen en daarvoor ook de nodige middelen vrij te maken.

De sociale partners vragen dat de inhoud van deze prioriteitennota in overleg met hen zou worden vertaald in een schematisch werkdocument met een duidelijke aanduiding van: de doelstellingen, de specifieke acties, de taken en de rol van alle betrokken actoren, de vooropgestelde timing, alsook de concrete indicatoren en andere criteria voor opvolging en evaluatie. Dit schematisch werkdocument kan eveneens andere prioriteiten bevatten die voortvloeien uit het beleid van de minister en/of de Europese strategie over veiligheid en gezondheid 2021-2027. Een dergelijk document moet toelaten om de uitvoering van de genomen beslissingen en maatregelen nauwgezet te kunnen opvolgen.

De sociale partners van de Hoge Raad vragen de Minister om op structurele wijze met hen blijvend samen te werken, onder meer door het bijwonen van de vergaderingen van het uitvoerend bureau telkens wanneer er een element op de dagorde staat waarvoor informatie-uitwisseling belangrijk is.

Wanneer bepaalde thema's moeten worden besproken in meerdere adviesorganen (zowel in de Hoge Raad als in de Nationale Arbeidsraad) vragen de sociale partners dat de betrokken Minister(s) ervoor zorgt (zorgen) dat er coördinatie en afstemming is wat de adviesaanvragen betreft om de efficiëntie van het sociaal overleg te versterken.

Tijdens de aanpak van de coronapandemie hebben de sociale partners moeten vaststellen dat er in een aantal situaties maatregelen werden uitgevaardigd door verschillende overheden en/of beleidsniveaus die volledig voorbijgingen aan de gebruikelijke wijze waarop maatregelen inzake welzijn op het werk worden overlegd en genomen. Om dit te vermijden is het belangrijk dat initiatieven die rechtstreeks te maken hebben of raakvlakken vertonen met welzijn op het werk gecoördineerd worden genomen met de FOD WASO en de sociale partners in de Hoge Raad. De sociale partners van de Hoge Raad benadrukken dat de Hoge Raad en de FOD WASO de centrale spelers moeten blijven voor alle materies op het vlak van de bescherming van het welzijn op het werk.

Deze nota is opgebouwd uit drie delen. In een eerste deel wordt aan de Minister gevraagd om zijn medewerking te verlenen voor een aantal zaken waarvoor de sociale partners van

Prioriteitennota 2020-2024

de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk de opvolging noodzakelijk achten. Het gaat onder meer om deze materies waarvoor de Hoge Raad reeds adviezen heeft gegeven en waarbij de sociale partners vragen voor een concrete uitvoering van deze adviezen.

In een tweede deel worden de streefdoelen van de Hoge Raad vooropgesteld, evenals een aantal middelen om deze streefdoelen te bereiken. Hierbij tonen de sociale partners van de Hoge Raad hun engagement en vragen ze of de Minister hiertoe de nodige politieke steun kan bieden.

De sociale partners van de Hoge Raad zijn er zich van bewust dat alle actoren inzake welzijn op het werk samen moeten werken om bepaalde doelen te verwezenlijken. Hier is *shared ownership*, met gezamenlijk gedragen doelstellingen en acties en een gedeelde verantwoordelijkheid op ieders niveau, onontbeerlijk om tot een goed resultaat te komen. Er moet de bereidheid en de wil zijn van alle actoren om tot een beter beleid inzake welzijn te komen. Daarbij moet men samenwerken en communiceren daar waar nodig. In een derde deel worden dan ook een aantal van deze betrokken actoren opgesomd, evenals de wijze waarop deze samenwerking volgens de sociale partners het best zou gebeuren.

**Prioriteitennota
2020-2024****Deel I. Vragen aan de Minister****→ A. Verzoek tot uitvoering van reeds gegeven adviezen**

De Hoge Raad heeft in 2018 en 2019 een aantal adviezen op eigen initiatief verstrekt waar tijdens de voorbije legislatuur vooralsnog geen gevolg aan werd gegeven, ook al bevatten deze adviezen reeds zeer concrete, gedetailleerde voorstellen tot wijziging van een aantal specifieke bepalingen van de codex over het welzijn op het werk.

De sociale partners vragen dat de Minister toeziet op de uitvoering van deze unanieme adviezen en dat hij de opdracht zal geven aan de administratie om deze onverminderd in regelgeving om te zetten.

1) Het advies op eigen initiatief nr. 215 van 31 juli 2018 betreffende de tarieven en de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Ingevolge en op basis van de besprekingen betreffende de impact van de tarifieringsregeling die hebben plaatsgevonden tijdens de vergaderingen van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties (opgericht bij ministerieel besluit van 2 juni 2016 tot oprichting van een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk), het uitvoerend bureau en tijdens informele contacten, heeft de Hoge Raad een [advies op eigen initiatief](#) uitgewerkt betreffende de tarieven en prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De Hoge Raad stelt in dit advies aan de Minister de wettelijke aanpassingen voor met betrekking tot verschillende domeinen die raken aan de tarieven en de prestaties van externe diensten. Voor elk van deze domeinen werd een fiche opgesteld. In het advies worden deze fiches in detail voorgesteld.

Elke fiche bevat drie elementen: de analyse van het probleem, de voorstellen om het probleem te verhelpen en een voorstel tot aanpassing van de codex over het welzijn op het werk om de voorstellen van de Hoge Raad op korte termijn te kunnen implementeren.

Deze verschillende domeinen zijn:

- een actieplan voor de prorataregeling;
- sectorale initiatieven;
- gemotiveerd beleidsadvies;
- aanpassing van de tariefregeling;
- aanpassing en actieplan KMO's;
- overdracht preventie-eenheden;
- actieve deelname aan de risicoanalyse en de erkenningsprocedure.

Prioriteitennota 2020-2024

Dit advies op eigen initiatief vormt een eerste bijdrage aan de in de reglementering voorziene evaluatie van de werking van de externe diensten en de tariefregeling.

De sociale partners zijn ervan overtuigd dat het doorvoeren van deze aanpassingen de werking op het terrein zal verbeteren.

Ze vragen de Minister daarom om de regelgeving zo snel mogelijk aan te passen.

De leden van de Hoge Raad stellen tot hun genoegen vast dat een aantal punten zoals het gemotiveerd beleidsadvies, de actieve deelname aan de risicoanalyse, en de erkenningsprocedure zich reeds in een vergevorderd stadium van aanpassing van de regelgeving bevinden.

2) Het advies op eigen initiatief nr. 219 van 22 februari 2019 met betrekking tot een wijziging van boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wat betreft het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen, ingevolge een evaluatie van deze bepalingen.

Op 25 september 2018 werd het unaniem [advies nr. 2.099 van de Nationale Arbeidsraad](#) uitgebracht inzake het overlegplatform voor de actoren die betrokken zijn bij het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem - Evaluatie en voorstellen in verband met de reglementering inzake re-integratie.

De sociale partners van de NAR hebben aan de Hoge Raad gevraagd om in het verlengde van de krachtlijnen zoals vermeld in het advies van de NAR onverwijld een advies te verstrekken over de concrete en noodzakelijke wettelijke aanpassingen die nodig zijn met betrekking tot het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers.

Dit is gebeurd in het [advies van de Hoge Raad nr. 219 van 22 februari 2019](#). Dit advies en het advies nr. 2.099 van de NAR dienen als één geheel en als ondeelbaar te worden beschouwd.

Er worden aanpassingen voorgesteld die onder meer betrekking hebben op:

- de restcapaciteiten van de werknemer die in aanmerking moeten worden genomen bij het onderzoek naar re-integratiemogelijkheden;
- het creëren van een recht op overleg indien de preventieadviseur-arbeidsarts een definitieve ongeschiktheid van de werknemer overweegt;
- het nemen van gedetailleerde en zo volledig mogelijke maatregelen in het re-integratieplan;
- het bepalen van de termijnen inzake het re-integratietraject in kalenderdagen (in plaats van in werkdagen);
- het aanpassen van een aantal termijnen, inzonderheid het uitbreiden van de termijn om beroep in te stellen tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en het verkorten van de termijn om een re-integratieplan op te stellen ingevolge een beslissing C;
- het recht op discretie voor de werknemer ingeval hij een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting of een spontane raadpleging vraagt;
- de mogelijke consequenties van een beslissing tot definitieve arbeidsongeschiktheid ingevolge een periodieke gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkhervatting of een spontane raadpleging;
- de noodzaak tot het opstellen van modelformulieren.

Prioriteitennota 2020-2024

De sociale partners vragen de Minister een snelle uitvoering van dit advies omdat ze geloven dat dit bijdraagt tot een meer menselijke aanpak, waardoor de kans op een positieve re-integratie zal toenemen.

Tegelijk is het van groot belang dat de coördinatie wordt verzekerd tussen de verschillende actoren en beleidsniveaus die met deze problematiek bezig zijn.

→ **B. Verzoek tot het blijven ondersteunen van reeds opgestarte initiatieven**

Binnen de vorige regeerperiode werden een aantal werkzaamheden opgestart waarvoor nog verder overleg nodig is binnen de Hoge Raad tijdens deze nieuwe legislatuur opdat deze werkzaamheden, met de hulp van de AD Humanisering van de Arbeid en de AD Toezicht Welzijn op het werk, snel en efficiënt zouden kunnen worden afgerond.

Het gaat meer in het bijzonder om werkzaamheden:

1) inzake het herbekijken van de regelgeving betreffende de aanvullende vorming van preventieadviseurs

Uit een studie over de evaluatie van de vormen van preventieadviseurs en veiligheidscoördinatoren blijkt dat er zich een aantal problemen voordoen op het vlak van de inhoud en de organisatie van de aanvullende vorming.

De regelgeving daaromtrent werd in 2007 reeds aangepast, maar dient verder te worden afgestemd op de evoluerende noden van de arbeidsmarkt.

In de schoot van de Hoge Raad werden in 2018-2019-2020 negen vergaderingen gehouden om de problemen in kaart te brengen en om voorstellen te doen voor het aanpassen van de regelgeving inzake aanvullende vorming van preventieadviseurs.

Ook andere betrokken actoren (CoBePrev, Nederlandstalige en Franstalige opleidingsinstellingen) werden betrokken bij dit overleg.

Het is nodig dit overleg verder te zetten zodat de regelgeving aan de nieuwe risico's en uitdagingen inzake welzijn van de 21ste eeuw kan worden aangepast en er een nieuw kader kan worden uitgewerkt inzake deze materie, in nauwe samenwerking met onder meer de opleidingsinstellingen en de universiteiten.

De sociale partners vinden het hierbij onder meer belangrijk dat er in de opleiding tot preventieadviseur meer aandacht uitgaat naar bepaalde risicogroepen, zoals de bijzondere werknemerscategorieën (jongeren, stagiairs, zwangere werkneemsters, ...).

Er is binnen de administratie een gemengde werkgroep HUA/TWW opgericht om concrete aanpassingsvoorstellen uit te werken die dan nadien opnieuw zullen worden besproken in de schoot van de Hoge Raad, samen met de betrokken deskundigen.

De sociale partners van de Hoge Raad willen dit dossier zo snel mogelijk afronden om de opleidingsinstellingen toe te laten een volgende erkenningsaanvraag volgens de nieuwe regelgeving te kunnen doen. Het merendeel van de huidige erkenningen loopt nog tot juni 2021. De inrichters met een dergelijke erkenning hebben inmiddels een nieuwe erkenning aangevraagd, aangezien een dergelijke aanvraag dient te gebeuren ten minste zes maanden voor de start van de cyclus waarvoor de erkenning wordt gevraagd.

Prioriteitennota 2020-2024

2) inzake het monitoren en evalueren van de nieuwe regelgeving inzake de periodiciteit van het gezondheidstoezicht

MONITORING

De sociale partners van de Hoge Raad hebben op 22 februari 2019 advies nr. 223 uitgebracht over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft. Dit heeft geleid tot het koninklijk besluit van 14 mei 2019.

De hervorming die werd ingezet op vlak van de frequentie van het gezondheidstoezicht moet strikt worden opgevolgd en geëvalueerd. Deze hervorming betekent een eerste en noodzakelijke stap in de verdere modernisering van het landschap welzijn op het werk, en dit met het oog op een optimale inzet van het beschikbare potentieel aan arbeidsartsen.

Het is nodig deze regelgeving te monitoren en naderhand te evalueren in de schoot van de Hoge Raad om eventuele disfuncties te detecteren en om na te gaan wat de impact hiervan is, in het bijzonder voor KMO's.

In dit kader wijst de Hoge Raad op het belang van het bijhouden van gegevens in verband met de aard van de gezondheidsbeoordelingen, de blootstellingen en de aanvullende medische handelingen.

De sociale partners pleiten dan ook voor het bijhouden in de FOD WASO van een gecentraliseerde gegevensbank (gevoed door preventieadviseurs-arbeidsartsen van interne en externe preventiediensten) waarbij de geaggregeerde gegevens op eenvoudige wijze beschikbaar kunnen worden gesteld voor beleidsvoorbereidend werk en met het oog op wetenschappelijk onderzoek. Dit zou de Hoge Raad in staat stellen om op regelmatige basis informatie te ontvangen over het gezondheidstoezicht (zie verder deel II, A, 4)).

Inzake de individuele medische vragenlijsten en andere aanvullende medische handelingen engageren de sociale partners zich om samen met de betrokken sectoren en met interne en externe preventiediensten kennis te nemen van bestaande handelingen/vragenlijsten en om binnen de Hoge Raad te overleggen met het oog op het uitwerken van gestandaardiseerde delen van aanvullende medische handelingen per sector en om een werkwijze vast te leggen voor het aggregeren van deze gegevens per sector of per risico. Het resultaat van dit overleg kan dan via aanvullende regelgeving worden geconsolideerd.

Er moeten verdere stappen worden gezet om de dienstverlening door de arbeidsartsen en met uitbreiding door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk t.o.v. de aangesloten werkgevers en werknemers te verbeteren en om meer bepaald de deelname van de arbeidsarts aan het preventiebeleid van de onderneming te versterken.

Daarbij moet worden bekeken op welke wijze de arbeidsartsen in de toekomst het best kunnen worden ingezet, niet enkel in functie van het aantal arbeidsartsen, maar ook in functie van de wijzigende noden.

TEKORT AAN ARBEIDSARTSEN WEGWERKEN EN OPLEIDING VOORZIEN VOOR
VERPLEEGKUNDIGEN

Prioriteitennota 2020-2024

Uit gegevens van Co-Prev, de vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, blijkt dat tussen 2012 en 2017 het aantal arbeidsartsen in externe preventiediensten is gedaald van 746 FTE naar 693 FTE.

De sociale partners vragen aan de Minister van Werk om samen met hen en in samenspraak met de Minister van Volksgezondheid en de bevoegde Onderwijsministers passende maatregelen te nemen om het schrijnend tekort aan arbeidsartsen op te lossen. Het is daarnaast belangrijk dat alle stakeholders inspanningen leveren om de job van arbeidsarts aantrekkelijker te maken.

De sociale partners vragen dat de nodige initiatieven worden genomen onder ander inzake opleiding, om de verpleegkundigen van de interne en externe preventiediensten optimaal te kunnen inzetten in het kader van het welzijn op het werk.

→ C. Verzoek tot het ter beschikking stellen van voldoende middelen aan de administratie

De sociale partners vragen voldoende politieke wil en daadkracht van de Minister om ervoor te zorgen dat binnen de administratie meer mankracht en meer financiële middelen ter beschikking worden gesteld om het vastgestelde beleid op reglementair vlak uit te werken, het sociaal overleg te faciliteren, de regelgeving te promoten en nadien ook te controleren en hieromtrent campagnes te voeren. Ook dienen meer financiële, technische en menselijke middelen te worden geïnvesteerd in de Directie van het Onderzoek over de verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DIOVA) om de epidemiologische kennis over de risicofactoren in de arbeidsomgeving te verbeteren.

De sociale partners wensen nauw betrokken te worden bij de besteding van deze middelen.

Wat de versterking van de middelen van de inspectiediensten betreft, verwijzen de sociale partners naar het punt II. D. 2. b, 5) van [het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 1.918 van 25 november 2014 betreffende de nationale strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020](#), dat specifiek betrekking heeft op de versterking van de werking van de inspectiediensten.

Deel II. Streefdoelen van de sociale partners

→ A. De werking van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk verbeteren en de gegevensuitwisseling verzekeren en optimaliseren

De sociale partners vinden het nodig dat de externe diensten actiever zijn in en meer gericht zijn op de ondernemingen – en dit voornamelijk in de kleinere ondernemingen – in functie van de aanwezige risico's.

Ze achten een multidisciplinaire benadering van deze risico's onontbeerlijk om tot een geïntegreerd welzijnsbeleid en tot een goed evenwicht te komen tussen wat intern in de onderneming moet gebeuren en wat door de externe dienst moet worden uitgevoerd.

Prioriteitennota 2020-2024

De sociale partners moeten beschikken over alle relevante informatie om hen toe te laten bij te dragen aan een optimale inzet van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in de ondernemingen en in het bijzonder in de KMO's. Deze informatie moet toelaten om de naleving van alle wettelijke opdrachten te evalueren. Dit veronderstelt ook dat op een structurele wijze aan de sociale partners de gegevens worden verstrekt die moeten toelaten om hun opdracht te vervullen. Ze verwijzen hier ook naar het eerder aangehaalde advies op eigen initiatief nr. 215 van 31 juli 2018 (zie deel I, A, 1).

Dit hopen de sociale partners van de Hoge Raad te realiseren, onder meer via de volgende initiatieven die er meteen voor zorgen dat aan de Hoge Raad de informatie wordt verstrekt die noodzakelijk is om een concrete bijdrage te kunnen leveren aan de betere inzet van de EDPBW's:

1) via het monitoren van de kwaliteit van de output voor de aangesloten ondernemingen en werknemers

De focus moet vooral liggen op de kwaliteit van de output en er moet worden nagegaan of deze output beantwoordt aan de noden op het terrein. Er moet een instrument komen dat toelaat om te monitoren of de externe dienst een effectieve toegevoegde waarde inzake welzijn op het werk levert en een werkelijke ondersteuning biedt aan de ondernemingen door middel van kwaliteitsvolle initiatieven.

Opdat de sociale partners ten volle hun rol zouden kunnen spelen om de toegevoegde waarde van externe diensten te helpen optimaliseren, dienen ze te beschikken over gegevens die hen toelaten om de kwaliteit van de geleverde diensten te monitoren. Om dezelfde reden is het ook noodzakelijk dat ze een concreet zicht hebben op de feitelijke samenwerkingsmodellen tussen de externe diensten en hun klanten.

2) via de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties

De Hoge Raad vindt het noodzakelijk dat de werking van de externe diensten voor preventie en bescherming verder strikt wordt opgevolgd en dat op een constructieve manier in dialoog wordt gegaan met deze externe diensten.

In die optiek is het nodig dat de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties in de schoot van de Hoge Raad op regelmatige basis blijft samenkomen om die dialoog in stand te houden en om de werking van de externe diensten nauwgezet te kunnen monitoren.

3) via de oprichting van een databank

Het is noodzakelijk om een databank op te richten, beheerd door de FOD, die gevoed wordt door data afkomstig van de interne en externe preventiediensten. Indien er binnen de federale overheid een dergelijk digitaal platform wordt uitgewerkt waarin cijfergegevens worden verzameld over de aard van de gezondheidsbeoordelingen en de aanvullende medische handelingen en de frequentie ervan in functie van de risico's waarvoor dit gezondheidstoezicht wordt uitgevoerd, dan zal dit een bron van gestandaardiseerde informatie opleveren die het inzicht in de opvolging van het tarifieringssysteem en het gezondheidstoezicht in hoofde van de sociale partners en de overheid versterkt.

Voor het opzetten van een dergelijke databank is er een nauwe samenwerking nodig tussen

Prioriteitennota 2020-2024

de overheid, de interne en externe diensten en de sociale partners en is het nodig om ook de nodige financiële middelen hiervoor vrij te maken.

4) via de aanpassing van de rapportering door de externe diensten aan de administratie en de Hoge Raad, die vandaag voornamelijk gebeurt via het jaarverslag

De sociale partners van de Hoge Raad zijn van oordeel dat de informatie die hen vandaag bereikt via het jaarverslag volstrekt ontoereikend is om hun rol te kunnen vervullen. Het is noodzakelijk dat werk wordt gemaakt van nieuwe en relevante informatiestromen – onder de vorm van een relevant jaarverslag en/of via andere instrumenten - die de sociale partners van de Hoge Raad toelaten om ten volle hun rol te kunnen opnemen in het verbeteren van de inzet van de externe diensten.

Eens dit is gebeurd, kunnen de gegevens op een gestandaardiseerde en uniforme elektronische wijze worden gebundeld in een gegevensbank bij de FOD WASO. Deze gegevens kunnen ook van nut zijn voor de evaluatie van de tarieven en prestaties van de externe preventiediensten en -mits verbetering van de input- voor het verkrijgen van een beter zicht op de blootstelling van werknemers aan de verschillende risico's/risicofactoren.

Indien de leden van de VOC dat nuttig achten, kunnen zij ook de individuele externe diensten uitnodigen om over bepaalde aspecten van de werking van gedachten te wisselen.

5) via de verbeterde werking van de adviescomités

De adviescomités moeten een belangrijke rol krijgen in het toezicht op de werking van de externe diensten. Daarom is het nodig dat de informatierechten, de vergadermodaliteiten, en het voorafgaand ter beschikking stellen van documenten wordt gespecificeerd in de regelgeving.

6) Al de bovenstaande gegevensuitwisselingen en informatiestromen moeten een werkbare opvolging toelaten van de erkenningen die worden gegeven in de schoot van de Hoge Raad.

In de codex over het welzijn op het werk zijn een aantal bepalingen opgenomen die het mogelijk maken de erkenning van een externe dienst te beperken of in te trekken indien daartoe gegronde redenen zijn. De sociale partners van de Hoge Raad kunnen daartoe een advies te geven aan de Minister van Werk. Maar ze zijn van oordeel dat deze bepalingen in de codex niet afdoende zijn. De sociale partners zijn van mening dat zij niet altijd over de juiste en voldoende instrumenten beschikken om hun rol van kwaliteitsbewaker ten volle te kunnen spelen en bij te dragen aan de verbetering van de wijze waarop de externe diensten hun taken vervullen.

Zo moeten er onder meer betere manieren worden gevonden om exact te kunnen nagaan wanneer –in weerwil van de regelgeving- medewerkers zonder het vereiste diploma worden ingezet voor taken die voorbehouden zijn voor een preventieadviseur, of wanneer de noodzakelijke comitévergaderingen niet worden bijgewoond, of nog wanneer het beleidsadvies niet tijdig wordt afgeleverd en om adequaat te kunnen ingrijpen bij dergelijke inbreuken.

Prioriteitennota 2020-2024

Ook wat betreft de bedrijfsbezoeken door externe diensten, is het nodig dat er duidelijke regels worden uitgewerkt voor de organisatie van deze bezoeken (zoals het tijdstip waarop en door wie deze bezoeken moeten worden uitgevoerd).

Daarnaast wensen de sociale partners van de Hoge Raad na te gaan of voor de externe diensten voor technische controles en voor labo's -waarvoor eveneens een erkenning vereist is- soortgelijke bepalingen kunnen worden ingevoerd en of de verschillende procedures beter op elkaar kunnen worden afgestemd om meer coherentie in de regelgeving tot stand te brengen. Daarbij moeten de verschillende mogelijke opties voor een beter toezicht op hun werking worden onderzocht.

→ B. De preventie van musculoskeletale aandoeningen in de ondernemingen versterken

via een check-up van de bestaande regelgeving

Er bestaan inzake musculoskeletale aandoeningen een aantal wetgevende bepalingen die onder meer betrekking hebben op beeldschermwerk, trillingen en manueel hanteren van lasten. Echter, in tegenstelling tot andere risico's zoals psychosociale risico's en risico's inzake blootstelling aan chemische agentia, bestaat er vooralsnog geen algemeen wettelijk kader waarbinnen deze specifieke bepalingen passen. Op Europees niveau werd het uitwerken van een reglementair kader recent nog door het Advisory Committee on Safety and Health (ACSH) vermeld als een prioriteit van de commissie. Binnen de Governmental Interest Group (GIG) is er daarnaast een initiatief genomen om een aantal elementen op te sommen die in een reglementair kader aan bod zouden kunnen komen als input voor verdere besprekingen inzake biomechanische risico's, en ook het recente EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 schuift dit als één van de prioriteiten naar voor. De sociale partners van de Hoge Raad zullen deze werkzaamheden in Europa nauwgezet volgen.

De sociale partners van de Hoge Raad stellen voor om, naast een sterke aanwezigheid in en deelname aan de campagne van het Europees Agentschap (EASHW 2020-2022), er zelf over te waken dat er zo snel mogelijk werk wordt gemaakt van een coherente omschrijving en benadering in de reglementering van risico's verbonden aan niet ergonomische arbeid, en daarbij niet per se te wachten op een Europees initiatief. Zo kunnen ze een inspiratiebron zijn voor een later Europees initiatief.

De campagne 2020-2022 spitst zich toe op de preventie van werkgerelateerde skelet- en spieraandoeningen. De sociale partners vragen dat met hen voorafgaand overlegd wordt betreffende de concrete uitwerking van de campagne.

Skelet- en spieraandoeningen (SSA's) blijven een van de meest voorkomende werkgerelateerde gezondheidsproblemen.

Alle veel voorkomende risico's op de werkplek met betrekking tot de lichaamshouding, repetitieve bewegingen of vermoeiende of pijnlijke houdingen, het dragen en verzetten van zware lasten kunnen SSA's veroorzaken. Doordat werkgerelateerde SSA's zo wijdverbreid zijn, is het duidelijk dat er meer bekendheid moet worden gegeven aan hoe ze kunnen worden voorkomen.

De sociale partners van de Hoge Raad vragen om maximale steun en deelname aan deze campagne met als doel een volledig en duidelijke beeld te geven van de oorzaken van dit hardnekkige probleem, informatie over het thema te verspreiden, een geïntegreerde benadering van het probleem te bevorderen, en praktische instrumenten en oplossingen aan te reiken die op de werkplek resultaat leveren.

Prioriteitennota 2020-2024

→ C. Bevorderen van een efficiënte multidisciplinaire aanpak van risico's in alle ondernemingen

Tot op heden blijft de multidisciplinaire inzet van preventieadviseurs (andere dan deze van de preventieadviseur arbeidsveiligheid en de preventieadviseur-arbeidsarts ingeval van risicofuncties waarvoor gezondheidstoezicht vereist is) vaak te beperkt in de ondernemingen, zeker bij de werkgevers van groep C- en D, wanneer bedrijfsbezoeken en andere taken in het kader van de primaire preventie, zoals het meewerken aan de risicoanalyse worden uitgevoerd.

Er dienen meer ergonomen, psychologen en arbeidshygiënisten te worden ingezet in het belang van de primaire preventie om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verwezenlijken door de risico's op arbeidsongevallen te verminderen en door het vermijden van elke blootstelling die tot gezondheidsproblemen kan leiden, in het bijzonder beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten (zie ook het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 1.918 van 25 november 2014 betreffende de Nationale Strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020).

De sociale partners van de Hoge Raad wijzen daarnaast op het probleem van de lange wachtlijsten voor het volgen van de opleidingen in het kader van psychosociale aspecten en ergonomie, wat het realiseren van deze doelstelling bemoeilijkt. Deze capaciteitsproblemen moeten worden opgelost. Voor arbeidshygiëne moet dringend opleiding(scapaciteit) worden voorzien. Voor arbeidsartsen moet meer gerekruteerd worden voor de bestaande opleidingen. Ook zou een opleiding voor arbeidsverpleegkundige zeer welkom zijn. Dit alles moet opgelost worden indien we ons sterk uitgebouwd systeem van preventiediensten ten volle zijn rol willen laten spelen in de toekomst. We vragen de Minister om hierover het gesprek aan te gaan met de Gemeenschappen waar dit relevant is.

→ D. Blijvende aandacht voor de kwaliteit en de leesbaarheid van de regelgeving

De sociale partners verwijzen voor dit punt naar het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 1.918 van 25 november 2014 betreffende de Nationale Strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020. In dit advies vraagt de Raad *"aandacht voor de kwaliteit en leesbaarheid van de regelgeving inzake welzijn op het werk. Een kwalitatieve regelgeving is nodig om een zelfde hoog beschermingsniveau voor alle werknemers te garanderen. Een kwalitatieve regelgeving is ook nodig om draagvlak te creëren op het terrein en een effectieve omzetting van de regels in de praktijk te garanderen... De Raad is van oordeel dat de regelgeving duidelijk, transparant, efficiënt en doeltreffend dient te zijn en zal in de toekomst hiertoe bijdragen."*

1) via een check-up van de regelgeving

De wet inzake welzijn op het werk viert dit jaar zijn 25^e verjaardag; dat geldt eveneens voor verschillende codexbepalingen. De leden van de Hoge Raad vinden het noodzakelijk dat er een reflectie gebeurt op vlak van de verplichtingen die in deze codex worden opgelegd aan de werkgevers om na te gaan of een bijsturing al dan niet noodzakelijk zou

Prioriteitennota 2020-2024

blijken. De vraag stelt zich of de regelgeving inzake welzijn op het werk¹ bestand is tegen wat er momenteel op het terrein gebeurt en nog op alle vlakken actueel is (bv. wat beeldschermwerk betreft).

Er zal onder meer moeten worden nagegaan in welke mate deze regelgeving is aangepast aan meer flexibele arbeidsrelaties.

Ook zal het nodig zijn om een gendertoets uit te voeren op deze regelgeving en moet de aandacht blijven uitgaan naar specifieke werknemersgroepen, zoals bv. conciërges, onthaalouders, dienstboden en ander huispersoneel.

Het is daarnaast nodig om bij aanpassingen aan de regelgeving de toepasbaarheid op KMO's na te gaan.

De sociale partners van de Hoge Raad wensen in dat verband het [aanvullend advies nr. 214 van 31 juli 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel](#) in herinnering te brengen, meer in het bijzonder de consensusnota die als bijlage bij dit advies werd gevoegd. Tot op heden werd dit advies niet uitgevoerd. De sociale partners vragen dat dit onverwijld gebeurt.

2) met aandacht voor rechtszekerheid voor de werkgevers

Aangezien de welzijnswetgeving verplichtingen bevat voor werkgevers die worden gesanctioneerd overeenkomstig het sociaal strafwetboek, moeten daarnaast de strafbare gedragingen duidelijk worden beschreven, gelet op het legaliteitsbeginsel in het strafrecht. De strafbare bepaling in de regelgeving moet dan ook zo worden opgesteld dat deze voldoende duidelijk en precies de als strafbaar gestelde gedraging omschrijft.

3) door het tegengaan van versnippering

In 2019 werd de wetgeving inzake de periodiciteit van het gezondheidstoezicht aangepast. De leden van de Hoge Raad stellen vast dat de frequenties van de gezondheidsbeoordelingen en de aanvullende medische handelingen samengebracht werden in één enkele bijlage, daar waar de periodiciteit van het gezondheidstoezicht voorheen versnipperd was op verschillende plaatsen in de codex over het welzijn op het werk. De leden van de Hoge Raad vinden dit een positieve evolutie en wensen dat toekomstige welzijnswetgeving daar waar mogelijk ook volgens dezelfde samenhang wordt opgesteld of gewijzigd.

4) met oog voor evaluatie van de regelgeving

Bij het opstellen van de wetgeving moeten de beginselen van de kwaliteitscirkel van Deming (PDCA = plan, do, check, act) in acht genomen worden. De sociale partners van de Hoge Raad menen dat een bijzondere aandacht dient te gaan naar de evaluatie van de regelgeving (*check*). Dit is vooral snog te weinig het geval.

¹ Hiermee worden zowel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de codex over het welzijn op het werk en het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld.

Prioriteitennota 2020-2024

In elk geval dient tijdens deze nieuwe legislatuur een evaluatie en eventuele aanpassing van de regelgeving inzake psychosociale risico's en risico's in het kader van ergonomie te worden uitgevoerd. Psychische problemen en musculoskeletale aandoeningen zijn immers nog steeds de belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Een evaluatie van deze regelgevingen is nodig om na te gaan of het arsenaal van bestaande wetgeving al dan niet voldoende is en beantwoordt aan de noden op het terrein.

Het is daarnaast nodig om de regelgeving inzake ernstige arbeidsongevallen aan te passen door knelpunten op te lijsten en verbetervoorstellen uit te werken.

5) via het herbekijken van de regelgeving inzake ernstige arbeidsongevallen

Het is daarnaast nodig om de regelgeving inzake ernstige arbeidsongevallen zo snel mogelijk aan te passen door knelpunten op te lijsten en verbetervoorstellen uit te werken.

→ E. De grenswaarden vormen een belangrijk instrument in het beleid rond gevaarlijke stoffen, en dragen bij tot een betere bescherming

De sociale partners van de Hoge Raad wijzen erop dat het hanteren van grenswaarden een instrument is dat een eigen plaats verdient in het beleid, naast voorschriften, codes van goede praktijken, informatie en sensibilisering. De grenswaarden mogen geen statische gegevens zijn. Dit moet gerealiseerd worden:

1) via een continue actualisering van de grenswaardentabel

Daarom achten de sociale partners van de Hoge Raad het belangrijk dat de actualisering van de grenswaarden als continu proces wordt beschouwd. Daar waar nodig zal de grenswaardentabel moeten worden aangevuld en/of aangepast.

2) via een efficiënte en effectieve raadplegingsprocedure

De leden van de Hoge Raad wensen hierbij na te gaan, of de bestaande raadplegingsprocedure voldoende efficiënt en effectief is.

De sociale partners van de Hoge Raad stellen vast dat de grenswaarden dermate worden verlaagd dat dit soms problemen geeft op vlak van de controle op de naleving van deze grenswaarden (de meetbaarheid). Het lijkt hen raadzaam om hierover grondig van gedachten te wisselen en op zoek te gaan naar nieuwe mogelijkheden voor de naleving van de grenswaarden in combinatie met bijkomende bescherming van de werknemers.

→ F. Het sociaal overleg op vlak van welzijn versterken

Het is nodig om het sociaal overleg in de ondernemingen te versterken. Dit kan via verschillende middelen:

Prioriteitennota 2020-2024

1) Via het vastleggen van de minimale werkingsregels van de syndicale afvaardiging wanneer deze de bevoegdheden van het comité uitoefent

De sociale partners uiten hun bekommernis over het aanwezig zijn van bepaalde hiaten wanneer de syndicale afvaardiging de bevoegdheden van het comité overneemt. Ze zullen dit aankaarten in de NAR.

2) via het voorzien van een verplicht overleg met werknemersvertegenwoordigers ingeval verschillende werkgevers zich bevinden op eenzelfde arbeidsplaats

Indien werkzaamheden plaatsvinden op eenzelfde arbeidsplaats, en in zoverre er mogelijks interferentie is van risico's of beschermingsmaatregelen, menen de sociale partners van de Hoge Raad dat hiervoor een structureel overleg moet worden voorzien, al dan niet naar analogie met de coördinatiestructuur op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (KB van 25 januari 2001).

→ G. De kennis van de werknemers over de risico's verbonden aan hun arbeid verbeteren

Voor wat betreft de tewerkstelling van uitzendkrachten zijn in de codex over het welzijn op het werk een aantal bepalingen opgenomen die ervoor zorgen dat de gebruiker, vóór de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht, aan het uitzendbureau alle inlichtingen moet verstrekken betreffende de vereiste beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de werkpost. De verstrekking van deze inlichtingen gebeurt via een werkpostfiche. De invulling van deze werkpostfiche moet in de praktijk verbeterd worden.

Het principe van een werkpostfiche zou moeten uitgebreid worden naar andere werknemers in toepassing van artikel I.2-16 van de codex.

Hierin wordt bepaald dat de werkgever aan de leden van de hiërarchische lijn en aan de werknemers alle informatie geeft in verband met de risico's en de preventiemaatregelen die van toepassing zijn op het niveau van de organisatie in zijn geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op de individuele werkpost of functie die zij nodig hebben voor de uitoefening van hun taak of die zij nodig hebben voor de bescherming van hun veiligheid of gezondheid en deze van de andere werknemers.

De sociale partners van de Hoge Raad wensen na te gaan:

- of de informatie over de werkpost verbeterd kan worden;
- of, in hoeverre en hoe een veralgemening van het principe van een werkpostfiche naar andere of alle werknemers kan bijdragen tot een verbetering van de kennis van werknemers inzake de risico's die verbonden zijn aan het uitoefenen van hun functie.

Een dergelijke veralgemeend inhoudelijk concept van een werkpostfiche zou ook een nuttig instrument kunnen zijn, bv. bij het onthaal van nieuwe werknemers of voor de actoren die betrokken worden bij een re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werknemer.

→ H. LESSEN UIT DE PANDEMIE

Prioriteitennota 2020-2024

Aanpak pandemie - De sociale partners hebben zeer goed samengewerkt met de administratie en met de beleidscel om de pandemie in de ondernemingen aan te pakken, bv. door het uitwerken en voortdurend actualiseren van de Generieke Gids die veilig werken in corona-omstandigheden op het werk mogelijk heeft gemaakt door heel concrete richtlijnen en handvaten aan te reiken aan werkgevers en werknemers om de arbeidscontext aan te passen aan de nieuwe en onbekende situatie, en waarvan de waarde ook duidelijk zichtbaar werd door de opname in het regelgevend kader om de verspreiding van het virus te bestrijden (MB). De sociale partners zijn verheugd om op die manier een belangrijke bijdrage te hebben geleverd aan het indijken van de verspreiding van het virus op het werk. Het is nu van groot belang om alle ervaringen met betrekking tot de aanpak van de crisis grondig te evalueren, met inbegrip van de regelgeving, daaruit de nodige lessen te trekken, en zo nodig een passend wettelijk kader te creëren voor de aanpak van toekomstige gezondheids crisissen of pandemieën op de arbeidsplaats.

Telewerk - Daarnaast is er ook een evaluatie nodig van het telewerk, dat niet alleen een belangrijke maatregel is geweest in de bestrijding van de pandemie, maar dat ook een blijvende en belangrijke voetafdruk zal nalaten in de toekomstige manier van werken voor vele werknemers in veel ondernemingen, in verschillende vormen van occasioneel tot structureel en/of combinaties daarvan. Hierbij zal het belangrijk zijn om na te gaan of er nood is aan een bijsturing van of een nieuw of aanvullend wettelijk kader dat voldoende oog heeft voor het welzijn van de telewerkende werknemers: daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners, zowel op nationaal als op Europees vlak.

→ I. ANDERE BIJKOMENDE PUNTEN DIE BIJZONDERE AANDACHT VERDIENEN

Dienstboden - De 10 jaar oude ILO-conventie over huispersoneel geeft terecht aan dat ook zij de nodige en passende bescherming moeten kunnen genieten inzake welzijn op het werk. De sociale partners wensen daarom dat hiervoor naast de OIRA die wordt uitgewerkt, ook andere stappen zouden worden overwogen om de bescherming van dienstboden tijdens het werk te verzekeren, zoals een reglementair kader met werkbare oplossingen en een duidelijke rol voor de externe preventiediensten.

Psychosociale risico's op het werk blijven aandacht verdienen - Zij zijn helaas vaak de oorzaak van het afhaken van werknemers uit het arbeidscircuit. De wetgeving biedt al een kader om psychosociale risico's van het werk aan te pakken, maar uit de vastgestelde problemen op het terrein blijkt duidelijk dat deze problematiek blijvende aandacht en voortdurende monitoring verdient. Er moeten op systematische manier lessen worden getrokken uit de vele ervaringen die er al zijn met deze problematiek en met de toepassing van de huidige wetgeving, via een eventuele evaluatie en indien nodig bijsturing van deze wetgeving. De sociale partners wensen te benadrukken dat het cruciaal is dat alle actoren in volle onafhankelijkheid hun verantwoordelijkheid nemen om de psychosociale problemen op het terrein correct aan te pakken. De wetgeving biedt daartoe al een degelijk kader. Daarnaast vestigen zij ook de aandacht op de bestaande sensibiliseringsinstrumenten (o.a. van de FOD WASO) en campagnes, zoals de Europese campagnes van OSHA. Ook de verderzetting en veralgemening van de aanpak zoals voorzien in de pilootprojecten over de primaire preventie van burn-out in ondernemingen, rekening houdend met de lessen uit de evaluatie ervan, kunnen een belangrijke bijdrage leveren.

Concretisering van de risicoanalyse door het voorstellen van passende preventie maatregelen voor bepaalde specifieke situaties - De wetgeving biedt in een aantal gevallen een kader met doelstellingen om te zorgen voor veilig en gezond werk

Prioriteitennota 2020-2024

zonder dat echter de concrete werkmethodes en middelen worden aangegeven die deze bescherming kunnen verzekeren. Vandaag doen vele werkgevers in het beste geval voor eenzelfde risico veelvuldig en parallel eenzelfde risicoanalyse met het oog op het bepalen van passende preventiemaatregelen. Om ondernemingen hierbij te helpen, is het nodig om verder werk te maken van gestandaardiseerde instrumenten voor risicoanalyse (bv. OIRA's, ...) en kan het in specifieke en vergelijkbare situaties wenselijk zijn om goede praktijken of standaardwerkmethodes die grondig geëvalueerd zijn en tot stand gekomen zijn in overleg met deskundigen en met de inspectie, ter beschikking te stellen van werkgevers, zodat zij op een efficiënte en correcte wijze preventiemaatregelen kunnen nemen om die risico's aan te pakken zonder zich te moeten verliezen in vaak complexe analyses of moeilijke keuzes. Deze goede praktijken en standaardwerkmethodes kunnen ook een referentiepunt zijn voor werkgevers bij het uitwerken van hun preventiebeleid. Het kan hier bv. gaan om goede werkmethodes voor het veilig werken met bepaalde scheikundige stoffen die een gezondheidsrisico met zich meebrengen (zoals silica) of om op een veilige manier te werken met ladders voor sommige werkzaamheden op hoogte.

Deel 3. Overleg tussen actoren

→ A. De Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk werkt samen met de sociale partners de inspectiecampagnes uit.

Er is nood aan een constructief en gestructureerd jaarlijks overleg met de sociale partners binnen de verschillende sectoren.

Het is nodig dat de AD TWW de sociale partners tijdig inlicht welke inspectiecampagnes worden gekozen, zodat deze sociale partners kunnen nagaan welke rol ze hierin kunnen spelen en op welke manier ze zo goed mogelijk kunnen samenwerken met de inspectie. Op deze wijze wordt het draagvlak vergroot en kan de impact van de initiatieven ook betekenisvoller zijn.

Hierbij wensen de sociale partners geen afwachtende houding aan te nemen, maar vinden ze het belangrijk dat ook zij zelf prioriteiten naar voren kunnen schuiven die ze dan kunnen meedelen aan TWW in het kader van eventuele inspectiecampagnes. Er moet getracht worden om zoveel mogelijk gezamenlijke, nationale campagnes te voeren.

De sociale partners wensen hierbij het NAR-advies nr. 1.918 in herinnering te brengen waarin duidelijk werd aangegeven hoe zij de inspectiecampagnes zien en hoe zij hierin wensen betrokken te worden:

- zij dienen gericht te gebeuren: in overleg wordt overgegaan tot een selectie van activiteiten, sectoren en/of prioritaire aandachtspunten;
- zij dienen gefaseerd te gebeuren:
 - in een eerste fase wordt een campagne van informatie, sensibilisatie en ondersteuning gevoerd in de bedoelde sectoren en/of rond de gestelde probleempunten, die ruim wordt geconcentreerd (betrokkenheid van de sociale partners in de sector en de externe preventiediensten);
 - in een tweede daaropvolgende fase wordt een intensieve inspectieronde opgezet waarbij wel degelijk repressief en demonstratief wordt opgetreden ten aanzien van in gebreke blijvende werkgevers.

Prioriteitennota 2020-2024

De Hoge Raad wenst in dat verband in herinnering te brengen dat de inspectiediensten over meer menselijke en materiële middelen dienen te beschikken om de kwaliteit van de hen toebedeelde taken te kunnen garanderen.

→ B. De FOD WASO overlegt op regelmatige basis met de Gemeenschappen en andere beleids- en overheidsinstanties en maakt afspraken over welzijnsmateries die raken aan hun bevoegdheden.

Men merkt steeds vaker dat werkgevers meer en meer interesse vertonen in het voeren van een algemeen gezond en veilig preventiebeleid ten aanzien van hun werknemers. Concreet kan men denken aan het aanzetten tot en het begeleiden van werknemers met het stoppen met roken (gratis verstrekken van nicotinepleisters), het opzetten van een start-to-run campagne binnen de onderneming, het aanbieden van cursussen defensief rijden voor werknemers met een leasingwagen, het opzetten van campagnes in verband met gezonde leefgewoonten, ...

Het is belangrijk dat dit beleid aanvullend is en blijft aan het preventiebeleid dat vanuit de federale overheid wordt gevoerd (bv. preventiebeleid inzake psychosociale risico's, preventief alcohol- en drugsbeleid). Middelen die nu ter beschikking zijn van het preventiebeleid (wet welzijn/codex) in ondernemingen of bij de overheid mogen niet verschuiven naar andere initiatieven of beleidsdomeinen. In elk geval dient de regie en dienen de middelen van het preventiebeleid maximaal bij de FOD WASO en de Hoge Raad te blijven, met uitzondering van de vergoeding van beroepsziekten en arbeidsongevallen en kan een verschuiving van de middelen naar andere instanties en beleidsniveaus niet aanvaard worden. Dit was bv. wel het geval voor preventie van burn-out.

Het is daarom nodig dat de bevoegdheden van de Gemeenschappen inzake een preventief gezondheidsbeleid en de bevoegdheden van de FOD WASO inzake welzijn op het werk zo complementair mogelijk worden ingezet op de arbeidsplaats om gezondheid en werk nog beter op elkaar af te stemmen. Overleg tussen deze beleidsniveaus is dan ook een vereiste.

De sociale partners ondersteunen hierbij ook het reeds gesloten covenant op vlak van onderwijs dat bestaat tussen de FOD WASO en de Vlaamse Gemeenschap en ze vinden het belangrijk dat er ook op niveau van de Franse Gemeenschap op vlak van onderwijs wordt nagegaan of ook hier gestructureerd, regelmatig overleg mogelijk is, dat dan op termijn kan leiden tot het sluiten van een covenant met deze Gemeenschap.

De sociale partners zien de noodzaak in van actieve samenwerking m.b.t. tot voorkoming van gezondheidsproblemen die samenhangen met het werk, maar niet enkel aan het werk kunnen toegeschreven worden. Daarbij wordt verwezen naar het voorkomen van risicogedrag, wat van jongs af aan aangeleerd zou moeten worden, en naar de noodzaak om meer in te zetten op voorkoming van latere musculoskeletale aandoeningen, inzonderheid door het voorkomen van rugproblemen op jonge leeftijd.
