

Prioriteiten van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk 2024 - 2029

1. Optimaliseren van de werking van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

De sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk zijn van mening dat externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (hierna 'externe diensten') **gerichter** moeten zijn **op de noden van ondernemingen en proactiever moeten zijn in ondernemingen** – vooral in kleine ondernemingen - afhankelijk van de risico's.

Ze zijn van mening dat een **multidisciplinaire aanpak** van deze **risico's** essentieel is om te komen tot een geïntegreerd welzijnsbeleid en een goed evenwicht tussen wat intern binnen de onderneming moet gebeuren en wat door de externe dienst moet worden gedaan.

De sociale partners moeten over alle **relevante informatie/gegevens** beschikken om mee een strategie te kunnen uitwerken voor **een optimale inzet van de externe diensten** in de ondernemingen **en in het bijzonder in de KMO's**. Vooral in deze kleine ondernemingen wordt immers te weinig tegemoetgekomen aan de noden.

Deze informatie moet het mogelijk maken de reële toepassing van alle wettelijke opdrachten te evalueren. Dit veronderstelt ook dat de gegevens die nodig zijn om de sociale partners in staat te stellen hun taken te vervullen, op gestructureerde wijze aan hen worden verstrekt, desgevallend via de administratie.

De sociale partners hopen dit te bereiken, met name door een aantal initiatieven:

- uitvoering van het advies op eigen initiatief nr. 215 van de Hoge Raad,
- monitoring van de kwaliteit van de output voor aangesloten ondernemingen en hun werknemers,
- een verhoogde deelname aan adviescomités,
- verbetering van de relaties tussen externe diensten en klanten-werkgevers,
- optimalisering van de informatie-uitwisseling tussen externe diensten en de administratie en de Hoge Raad,
- praktische opvolging van de erkenningen, toegekend door de Minister op advies van de sociale partners in de schoot van de Hoge Raad.

Deze initiatieven moeten ervoor zorgen dat de Hoge Raad onmiddellijk over de informatie beschikt die nodig is om een concrete bijdrage te leveren aan een betere inzet van externe diensten.

a. Uitvoering van het advies op eigen initiatief nr. 215 van 31 juli 2018 over tarieven en prestaties van externe diensten

Een aantal jaren geleden hebben de sociale partners van de Hoge Raad een reflectie gevoerd over de werking en de tariefregeling van de externe diensten. In 2018 heeft de Hoge Raad [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](#) uitgewerkt.

Dit advies volgde op besprekingen over de impact van de tariefregeling die plaatsvonden tijdens vergaderingen van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties, het uitvoerend bureau en tijdens informele contacten.

In dit advies stelt de Hoge Raad aan de Minister de **wettelijke aanpassingen** voor **op verschillende domeinen** die een **impact** hebben **op de tarieven en prestaties** van de externe diensten. Voor elk van deze domeinen werd een fiche opgesteld. Deze fiches worden in detail besproken in het bovenvermeld advies.

Deze 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 erkenningsprocedure.

Tijdens de vorige legislatuur heeft het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies betreft rekening gehouden met de bekommernissen geformuleerd in de fiche betreffende het gemotiveerd beleidsadvies en gedeeltelijk met deze geformuleerd in de fiches betreffende de aanpassing en actieplan voor KMO's en betreffende de actieve deelname aan de risicoanalyse en de erkenningsprocedure.

De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de toepassing van de andere in het advies voorgestelde aanpassingen de werking van de externe diensten op het terrein zal verbeteren. **Ze roepen de Minister daarom op om ook de rest van het advies zo snel mogelijk uit te voeren.**

b. Monitoring van de kwaliteit van de output voor aangesloten ondernemingen en hun werknemers

De **nadruk** moet liggen **op de kwaliteit van de dienstverlening, en of deze voldoet aan de behoeften op het terrein**. Er is een **instrument nodig om na te gaan of en hoe de externe dienst effectief toegevoegde waarde biedt of kan bieden op het vlak van welzijn op het werk en ondernemingen echt ondersteunt via kwaliteitsvolle initiatieven**. Dit instrument mag door de externe diensten niet worden gebruikt om de wettelijke verplichtingen niet te respecteren, bv. op vlak van bedrijfsbezoeken. Externe diensten moeten deze toegevoegde waarde kunnen aantonen aan de hand van cijfers, geleverde prestaties en de resultaten van klantentevredenheidsonderzoeken.

De externe diensten mogen zich niet onttrekken aan hun verplichtingen ten aanzien van hun klanten die niet voldoende aandacht hebben voor preventie of die geen beroep doen op hun externe dienst. De sociale partners zouden graag zien dat de externe diensten daadwerkelijk proactieve acties ondernemen ten aanzien van deze ondernemingen.

De sociale partners merken op dat :

- de communicatie tussen de werknemers en de verschillende preventieadviseurs moet verzekerd zijn. De feedback van het terrein moet begrepen worden door de preventieadviseurs, die multidisciplinair werken;
- er ook gezorgd moet worden voor communicatie over de preventiemaatregelen die de werknemers moeten nemen wegens hun blootstelling aan risico's.

Willen de **sociale partners** ten volle hun rol kunnen spelen bij de optimalisering van de toegevoegde waarde van de externe diensten, dan moeten zij **beschikken over de gegevens die hen in staat stellen de kwaliteit van de geleverde prestaties te monitoren. Een uniek model van mededeling van gegevens moet dienen om de gegevens te verzamelen in een gezamenlijke databank voor externe diensten** (zie punt 4. “Belang van een digitale gegevensverzameling” van deze nota). Om dezelfde reden moeten de sociale partners ook een concreet beeld hebben van de feitelijke samenwerkingsmodellen tussen externe diensten en hun klanten.

c. Stimuleren van de deelname aan het adviescomité

Adviescomités moeten een belangrijke rol spelen bij het toezicht op de werking van externe diensten. Daarom moeten informatierechten, vergaderprocedures en de voorafgaande beschikbaarheid van documenten helder in de regelgeving worden gespecificeerd.

De sociale partners van de Hoge Raad vinden het belangrijk dat de nodige **uitwisseling en coördinatie** plaatsvinden tussen sociale partners in de adviescomités, evenals tussen sociale partners in de Hoge Raad en sociale partners in de adviescomités. Dit moet gebeuren met inachtneming van de wettelijke en overeengekomen principes inzake vertrouwelijkheid van aangeleverde gegevens.

d. Verbeteren van de relaties tussen externe diensten en aangesloten ondernemingen

De relaties tussen externe diensten en ondernemingen zijn niet altijd optimaal, ondanks het belang van preventie in ondernemingen. De sociale partners merken op dat sommige van hun leden onvoldoende (kunnen) vertrouwen op hun externe dienst. Deze ondernemingen zullen daarom minder of geen beroep doen op hun preventiedienst wanneer dit nuttig zou kunnen zijn.

De sociale partners van de Hoge Raad zijn van mening dat **dit vertrouwen zou kunnen worden bevorderd als de externe diensten transparanter zouden zijn over de aangeboden en geleverde prestaties, en in het bijzonder over de resterende preventie-eenheden, de frequentie en de facturering van**

gezondheidsbeoordelingen, de details van de facturen, wat de aanvullingen op het basispakket zijn, en als de communicatie en de uitwisseling van informatie met de aangesloten werkgever vlotter zou verlopen.

Ondernemingen moeten ook worden aangemoedigd om contact te nemen met hun externe dienst als er een vraag is over veiligheid of gezondheid, of ruimer welzijn op het werk en de externe dienst moet zijn adviezen op een begrijpelijke en transparante manier medelen aan de werkgever en aan de werknemersvertegenwoordigers.

e. Optimaliseren (verbeteren, vervolledigen) van de verzameling en doorstroming van informatie vanuit externe diensten naar de administratie en de Hoge Raad, die momenteel voornamelijk plaatsvindt via het jaarverslag

De sociale partners in de Hoge Raad zijn van mening dat de informatie die zij via het jaarverslag ontvangen, volstrekt onvoldoende is om hen in staat te stellen hun rol ten volle te vervullen. Er moet worden gewerkt aan **beter en meer volledige informatiestromen - in de vorm van een relevant jaarverslag en/of via andere instrumenten - die de sociale partners in de Hoge Raad in staat stellen hun rol bij het verbeteren van de inzet van externe diensten volledig op zich te nemen.**

Eens dit gebeurd is, kunnen de gegevens **op een elektronische, gestandaardiseerde en uniforme manier gegroepeerd** worden **in een gegevensbank beheerd door de FOD WASO** (zie ook punt 4 van deze nota).

Deze gegevens kunnen ook nuttig zijn om de tarieven en prestaties van externe diensten te evalueren en - op voorwaarde dat de input wordt verbeterd - om een juister beeld te krijgen van de blootstelling van werknemers aan de verschillende risico's/risicofactoren.

Als de sociale partners in de schoot van de Hoge Raad het nuttig vinden, kunnen ze de externe diensten ook individueel uitnodigen om ideeën uit te wisselen over specifieke aspecten van hun werking.

f. Praktische opvolging van de externe diensten in het kader van hun erkenning verzekeren

De **codex** over het welzijn op het werk bevat een aantal **bepalingen die het mogelijk maken om de erkenning van een externe dienst te beperken of in te trekken als daar goede redenen voor zijn.** Daartoe kunnen de sociale partners in de Hoge Raad een advies geven aan de Minister van Werk. Zij zijn echter van mening dat deze codexbepalingen in de feiten **niet altijd het beweerde effect** hebben.

De **sociale partners zijn daarnaast van mening dat zij niet altijd over de juiste en voldoende instrumenten beschikken om hun rol als kwaliteitsbewaker ten volle te kunnen spelen** en bij te dragen aan de verbetering van de manier waarop de externe diensten hun taken uitvoeren.

De sociale partners stellen zich de vraag of de vijfjaarlijkse administratieve erkenning wel de beste methode is om als overheid en als sociale partners na te gaan of de externe dienst in kwestie over de mogelijkheden beschikt om zijn taken naar behoren uit te voeren. Dit betekent niet noodzakelijk dat de externe dienst automatisch ook op alle vlakken beantwoordt aan de verwachtingen. Dergelijk toezicht behoort tot de permanente bekommernis van de inspectiediensten. **De sociale partners zijn bereid om samen met de Minister en de administratie mee na te denken over mogelijke alternatieve benaderingen en willen betrokken worden bij de uitwerking van de voorstellen.**

2. Zorgen voor een optimale inzetbaarheid van arbeidsartsen

De werking van de arbeidsgeneeskunde blijft centraal staan bij de bezorgdheden van de sociale partners van de Hoge Raad, en dit ondanks de dagelijkse grote inzet van vele arbeidsartsen.

In 2019 werd de frequentie van het gezondheidstoezicht van werknemers reeds aangepast. Om tegemoet te komen aan de bijkomende opdrachten (in het bijzonder de bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting en re-integratiebeoordelingen) van een tegelijkertijd dalend aantal arbeidsartsen, werd het systeem van (tussentijdse) aanvullende medische handelingen ingevoerd. Dit kan gaan om technische handelingen (zoals bv. audiometrie of spirometrie), biologische onderzoeken (bv. van bloed of urine) en medische vragenlijsten. Deze kunnen worden uitgevoerd door verpleegkundigen. Anderzijds was de mogelijkheid van het apart organiseren van medische handelingen ook bedoeld om biologische tests op een relevant tijdstip uit te voeren. Overigens is het onduidelijk of dit op die manier gebeurt.

Dit alles heeft niet geleid tot een aanzienlijk vrijkomen van de capaciteit aan arbeidsgeneeskunde, aangezien de tijd tussen twee periodieke gezondheidsbeoordelingen in de praktijk en in weerwil van de wettelijke bepalingen reeds sterk was verlengd.

Een heleboel uitdagingen voor de werking van de arbeidsgeneeskunde blijven bestaan, wat vooral te maken heeft met het dalend aantal arbeidsartsen en de blijvende stijging van de musculoskeletale aandoeningen en psychosociale problemen. De ambitieuze doelstellingen op vlak van vroegtijdige terugkeer naar werk van langdurig zieken hebben een aanzienlijke werklast voor arbeidsartsen met zich meegebracht.

Tijdens het opstellen van deze prioriteitennota, zijn de sociale partners gestart met het evalueren en herbekijken van de organisatie en werking van het gezondheidstoezicht, rekening houdend met nieuwe arbeidsorganisaties, de meest preciaire werknemersgroepen, werknemers die niet noodzakelijkerwijs een van de landstalen spreken (zoals werknemers van onderaannemers, dienstboden, dienstenchequewerknemers, sekswerkers...). Een bijzondere aandacht dient ook uit te gaan naar de specifieke problematiek van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten.

Zoals veel externe diensten hebben aangegeven, is het de rol van arbeidsartsen om in de eerste plaats te werken aan risicopreventie, met contact op het terrein, in alle ondernemingen, ongeacht hun grootte. Het is noodzakelijk om de oorzaken van disfunctioneren aan te pakken voordat de gevolgen ervan worden aangepakt.

Het tekort aan arbeidsartsen, de rol van arbeidsverpleegkundigen en de prestaties van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in alle ondernemingen, wat ook hun grootte en hun activiteitssector is, dienen deel uit te maken van deze globale analyse.

Het is noodzakelijk dat arbeidsgeneeskunde *future proof* wordt gemaakt voor zowel interne als externe preventiediensten door maximaal in te zetten op preventie, op gezondheid op het werk, uitgaande van de huidige en toekomstige beschikbare personele en materiële middelen en mogelijkheden van de

verschillende welzijnsactoren en dat een strategie wordt ontwikkeld om het aantal arbeidsartsen te vergroten en het beroep aantrekkelijker te maken. **Deze en andere elementen zijn uitgewerkt in het recente advies nr. 269 van de Hoge Raad van 2 juli 2024 over het voorstel van CO-PREV omtrent de professionalisering en de uitbreiding van het takenpakket en de bevoegdheid van de bedrijfsverpleegkundigen.**

De sociale partners benadrukken sterk dat de verdere bespreking en opvolging van dit dossier primair dient te gebeuren binnen de Hoge Raad.

Gezien de complexiteit en lange voorgeschiedenis van de thematiek, het voorbereidend werk in de Hoge Raad via o.a. de georganiseerde hoorzittingen, en de noodzaak dat hervormingen gedragen zijn op het terrein, is en blijft de Hoge Raad het geïchte orgaan om hervormingen rond gezondheidstoezicht tot een goed eindresultaat te brengen.

De sociale partners vragen dat dit advies ten volle wordt nageleefd.

Voor wat betreft het **voortgezet gezondheidstoezicht** zullen **de rol en de verantwoordelijkheden tussen werkgevers en Fedris verduidelijkt** moeten worden.

3. Verminderen van het aantal arbeidsongeschikten

De belangrijkste doelstelling blijft ervoor te **zorgen dat werknemers kunnen blijven werken aan werk dat is aangepast aan hun gezondheidstoestand. Primaire en secundaire preventie moeten dus centraal blijven staan in een welzijnsbeleid.**

Indien werknemers toch uitvallen om gezondheidsredenen, is het heel belangrijk dat ze op het juiste tijdstip kunnen worden gere-integreerd, in eerste instantie bij de eigen werkgever en indien dit niet mogelijk is, bij een andere werkgever. De **arbeidsarts** heeft ook hier een **slutelrol** te vervullen, aangezien hij medeverantwoordelijk is, samen met andere artsen, om te oordelen over de restcapaciteiten van de betrokken werknemer. De arbeidsarts heeft meer in het bijzonder een belangrijke rol bij het **beoordelen van de inzetbaarheid van de werknemer in zijn onderneming en bij het toetsen van de belastbaarheid van de werknemer aan de werkbelasting**. Om deze restcapaciteiten goed in kaart te kunnen brengen, is een **punctueel overleg tussen de arbeidsarts, de behandelende arts en de adviserend arts een grote meerwaarde**.

Het blijft echter nog steeds wachten op een **trioplatform** dat toelaat dat arbeidsartsen, adviserend artsen en behandelend artsen op vlotte wijze, met instemming van de betrokken werknemer, met elkaar communiceren wanneer dit nuttig is om de werknemer aan passende arbeid tewerk te stellen of te houden. Een goed werkend trioplatform wordt door de sociale partners als voldoende efficiënt beschouwd voor de uitwisseling van relevante gezondheidsgegevens, met toestemming van de betrokken werknemer.

Mede in het kader van het dalend aantal arbeidsartsen dient nagegaan te worden of de sterke inzet van arbeidsartsen bij de re-integratieprocedure 2.0 zoals deze momenteel is voorzien de nodige positieve output geeft. **De sociale partners analyseren de rol van arbeidsartsen tijdens hun werkzaamheden in het kader van de hervorming van het gezondheidstoezicht (zie ook hun eerste richtinggevend advies nr. 269 hieromtrent, zoals hierboven geciteerd).**

De sociale partners van de Hoge Raad vragen in dat verband ook dat de Minister **uitvoering geeft aan het advies nr. 2.418 van de NAR van 30 april 2024** inzake het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem en inzake het collectief preventie- en re-integratiebeleid.

4. Belang van een digitale gegevensverzameling

Het onderwerp van het beschikbaar maken van gegevens over welzijn op het werk komt regelmatig ter sprake in de besprekingen in de schoot van de Hoge Raad en heeft betrekking op de meeste domeinen inzake welzijn op het werk.

Daarom is het nodig om een **databank** op te zetten, **beheerd door de FOD WASO**, die onder meer gevoed wordt door **geactualiseerde en gestandaardiseerde gegevens van interne en externe preventiediensten**. Voor wat de externe preventiediensten betreft, kunnen deze gegevens worden opgevraagd via het jaarverslag, dat grondig moet worden geactualiseerd en gedigitaliseerd.

Voor wat betreft het domein van de arbeidsgeneeskunde, kunnen onder meer cijfers worden verzameld over de aard van de gezondheidsbeoordelingen en de aanvullende medische handelingen in functie van de risico's, de re-integratietrajecten, de contactnames tijdens de arbeidsongeschiktheid en de procedures medische overmacht.

Een dergelijke dataverzameling zal daarnaast ook aangewezen zijn voor het verwerven van de nodige inzichten in de activiteiten binnen de domeinen veiligheid (uitvoeren van bedrijfsbezoeken, bijwonen van comitévergaderingen...), ergonomie en psychosociale aspecten.

Een digitaal platform zal een bron van gestandaardiseerde informatie opleveren voor de Minister, de sociale partners en de administratie over de preventieactiviteiten op het terrein. Het zal ook bijdragen aan de evaluatie en -indien nodig- de wijziging van de desbetreffende codexbepalingen.

Het opzetten van een dergelijke databank vereist een nauwe samenwerking tussen de administratie, interne en externe diensten en de sociale partners om te bepalen welke gegevens nodig en nuttig zijn voor het begrijpen en opvolgen van de welzijnsreglementering op het terrein.

De sociale partners zijn er zich van bewust dat het opzetten van een dergelijke databank geen sinecure is; nadenken over welke gegevens nodig en nuttig zijn, het IT-instrument opzetten, de tijd die de verschillende diensten nodig hebben om zich aan te passen aan het registreren van de gegevens en ten slotte het analyseren van de gegevens zijn allemaal fasen die moeten doorlopen worden.

Voor een dergelijke database moeten ook de **nodige middelen beschikbaar worden gesteld, zowel voor de ontwikkeling als voor het gebruik ervan**. Om goed gebruik te kunnen maken van een dergelijk instrument en om de gegevens die erin zijn opgenomen snel en efficiënt te kunnen analyseren, moet er namelijk competent en opgeleid personeel zijn. De ervaring die werd opgedaan via het project "Datamining van beroepsrisico's voor duurzaam werk" zou kunnen bijdragen tot de oprichting van een dergelijke gegevensbank.

Het is bovendien **belangrijk dat de verschillende overheden en Ministers samenwerken om gegevens waarover de betrokken administraties elk afzonderlijk beschikken, te koppelen en samen te voegen. Dat zal onder meer moeten toelaten om een zicht te krijgen op de sectoren waar zich de meeste arbeidsongeschikte werknemers bevinden en waar de grootste**

personeelsturnover is, omdat dit knipperlichten kunnen zijn van een gebrekkig welzijnsbeleid.

Deze digitalisering mag zich bovendien niet beperken tot de informatie die afkomstig is van de preventiediensten. Ook voor **andere actoren in het kader van het welzijn op het werk die erkend worden door de Minister en wiens werking wordt opgevolgd door administratie en/of sociale partners**, zoals organisatoren van vorming van preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid op de bouwplaats, externe diensten voor technische controles, labo's, asbestverwijderaars,... is het sterk aangewezen dat documenten zoals aanvraagformulieren, certificaten, attesten, jaarverslagen... die moeten worden bezorgd aan de administratie, kunnen worden opgeladen in een digitaal platform en worden geactualiseerd door de betrokken actoren wanneer nodig.

De **informatie** waarover de arbeidsinspectie dient te beschikken voor wat betreft de **ernstige arbeidsongevallen (via de omstandige verslagen)** dient ook deel uit te maken van een digitalisering die zou toelaten geglobaliseerde en geanonimiseerde gegevens te verzamelen.

De sociale partners van de Hoge Raad zijn overtuigd van het **belang van het project "Datamining van beroepsrisico's voor duurzaam werk"**. Het is zeer belangrijk over gegevens te kunnen beschikken om de evolutie van de arbeidsomstandigheden te volgen. Het beschikken over kwaliteitsvolle gegevens moet toelaten dat academische onderzoeken worden uitgevoerd die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden en hun effecten op de gezondheid van de werknemers. Zo moeten ze toelaten te weten welke werknemers aan welke risico's worden blootgesteld, welke de omvang is van de risico's, welke preventiemaatregelen (moeten) worden genomen, hoe de kennis van de risico's te vergroten, hoe meer gerichte inspectiecampagnes te voeren ...

Een knelpunt hierbij is dat het momenteel moeilijk is om correcte gegevens te verzamelen en nog meer om deze te vergelijken en/of te gebruiken, onder meer omdat deze soms slechts fragmentarisch worden bijgehouden, uit verschillende bronnen afkomstig zijn en daarom elk een aparte leidraad nodig hebben om te kunnen worden geïnterpreteerd.

De sociale partners vragen de Minister om dit project verder te ondersteunen zodat het nog meer kan worden verfijnd.

5. Verder uitvoeren van het plan mentaal welzijn op het werk (MWOW)

De sociale partners van de Hoge Raad stellen vast dat er reeds veel nuttig werk werd verricht in het kader van het plan MWOW en dat verschillende structurele acties werden uitgewerkt in overleg met de actoren op het terrein.

De sociale partners begrijpen het groot belang van deze acties en vragen dat deze zouden worden verdergezet.

De psychosociale problematiek is immers nog steeds sterk aanwezig. Het is belangrijk om in de loop van de komende jaren de evolutie van deze problematiek van zeer nabij te blijven opvolgen en op elk ogenblik te blijven zoeken naar de passende maatregelen. **Deze problematiek vereist dan ook een volgehouden, onderbouwde en strategische aanpak.**

Op basis van de evaluatie van de regelgeving die in 2024 moet zijn beëindigd, zou een aanpassing van de regelgeving op vlak van psychosociale risico's kunnen worden overwogen.

6. Actualiseren van de regelgeving inzake aanvullende vorming van preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid

Een onderzoek betreffende de evaluatie van vormingen van preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid heeft een aantal problemen aan het licht gebracht met betrekking tot de inhoud en de organisatie van aanvullende vormingen.

De laatste grondige wijziging van deze regelgeving dateert reeds van 2007. Deze dient dus te worden **geëvalueerd in functie van de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt.**

Binnen de Hoge Raad werden verschillende vergaderingen gehouden om de problemen in kaart te brengen en voorstellen te doen voor de aanpassing van de regelgeving inzake aanvullende vorming van preventieadviseurs. Bij dit overleg werden ook verschillende spelers op het terrein betrokken (CoBePrev, Nederlandstalige en Franstalige vormingsinstellingen).

Dit overleg moet worden voortgezet om de regelgeving aan te passen aan de nieuwe risico's en uitdagingen op het gebied van welzijn en om een nieuw kader op dit gebied te ontwikkelen, in nauwe samenwerking met onder andere vormingsinstellingen en universiteiten.

In dit verband vinden de sociale partners het onder meer belangrijk dat de vorming een multidisciplinair karakter heeft en de verschillende welzijnsdomeinen gelijkmatig aan bod laat komen. Deze moet zich ook aanpassen aan de veranderingen in de arbeidswereld, zoals de toename van telewerk en de risico's die daarmee gepaard kunnen gaan, veranderingen in de organisatie van het werk die verband houden met klimaatverandering, het gebruik van artificiële intelligentie en het werken met machines, opkomende risico's die verband houden met klimaatverandering, kwesties in verband met gender en geslacht.

Op korte termijn, maar in globo, willen de sociale partners van de Hoge Raad dat de regelgeving wordt aangepast om de belangrijkste vastgestelde tekortkomingen aan te pakken.

Met het oog op deze hervorming, vragen de sociale partners van de Hoge Raad dat de administratie samen met een beperkt aantal actoren op het terrein de besprekingen voortzet. Het doel is om concrete voorstellen voor aanpassing te formuleren, die vervolgens opnieuw zullen worden bestudeerd door de sociale partners van de Hoge Raad en de betrokken deskundigen.

De sociale partners van de Hoge Raad zijn van mening dat de kwaliteit van de cursussen, de verworven kennis en vaardigheden op het eind van een dergelijke vorming gegarandeerd moet zijn om zo goed mogelijk te kunnen inspelen op de behoeften van de ondernemingen en om preventie effectief en efficiënt op het terrein te kunnen organiseren.

In dat verband dienen de materies inzake wetgeving, maar ook technische en wetenschappelijke materies in het domein van de preventie te worden aangekaart in deze vorming, zonder het belang van het ontwikkelen van competenties in termen van sociale dialoog en sociaal overleg uit het oog te verliezen.

7. Herbekijken van de regelgeving inzake ernstige arbeidsongevallen

De regelgeving met betrekking tot ernstige arbeidsongevallen moet zo snel mogelijk worden aangepast door de obstakels op te sommen en voorstellen voor verbetering te ontwikkelen.

De afgelopen jaren heeft de administratie de werkzaamheden hieromtrent weer opgenomen. De sociale partners hopen de voorstellen van de administratie snel te kunnen bestuderen in de schoot van de Hoge Raad.

8. Voorkomen van musculoskeletale aandoeningen

Het is belangrijk om musculoskeletale aandoeningen en andere fysieke, maar ook psychosociale gezondheidsproblemen veroorzaakt of verergerd door musculoskeletale risico's op het werk te voorkomen. Daartoe werd het koninklijk besluit van 19 maart 2024 tot wijziging van boek VIII van de codex over het welzijn op het werk met betrekking tot ergonomie op het werk en preventie van MSA opgesteld.

Deze regelgeving bepaalt onder meer dat de risicoanalyse rekening moet houden met biomechanische risicofactoren, zoals werkhouding, repetitieve bewegingen, vermoeiende of pijnlijke houdingen en het dragen en verplaatsen van zware lasten, die spier- en skeletaandoeningen kunnen veroorzaken, te voorkomen en er beter rekening mee te houden.

Aangezien spier- en skeletaandoeningen frequent voorkomen, is het duidelijk dat de manier waarop ze op het werk kunnen worden voorkomen, beter moet worden begrepen en dat de nieuwe regelgeving in alle sectoren en ondernemingen moet worden toegelicht en consequent toegepast en dat goede praktijken moeten worden gepromoot.

Daarom roepen de sociale partners op tot een **uitgebreide sensibiliseringscampagne rond deze nieuwe regelgeving.**

De sociale partners van de Hoge Raad vragen ook dat in de komende legislatuur werk zal worden gemaakt van de **aanpassing van de oubollige bepalingen in de codex inzake beeldschermwerk.**

Ook vragen de sociale partners van de Hoge Raad dat **initiatieven worden ontwikkeld en gepromoot om ergonomische hulpmiddelen beschikbaar te maken en betaalbaar te houden.**

9. Voorzien van voldoende middelen voor een optimale werking van de administratie

De sociale partners vragen de Minister om voldoende politieke wil en vastberadenheid aan de dag te leggen om ervoor te zorgen dat er binnen de administratie meer menselijke en financiële middelen beschikbaar worden gesteld om het beleid op regelgevend niveau vlak uit te voeren, om sociaal overleg te vergemakkelijken, om een databank te kunnen opzetten en onderhouden (*zie punt 4 van deze nota*), om regelgeving te promoten en om er vervolgens toezicht op te houden en campagnes te voeren.

De sociale partners willen nauw betrokken worden bij het gebruik van deze middelen.

De sociale partners merken op dat de middelen van de inspectiediensten tijdens de laatste legislatuur zijn toegenomen, hoewel nog steeds onvoldoende.

Ze moedigen het voortzetten van deze positieve evolutie aan en vragen dat deze middelen nog verder versterkt zouden worden. Daarnaast benadrukken de sociale partners dat het belangrijk is dat er **voldoende en kwaliteitsvolle inspecties** gebeuren met een adequate en aan de situatie op het terrein aangepaste werkmethode, en met de nodige luisterbereidheid om de werkgevers te begeleiden naar een betere preventie op de arbeidsplaatsen en om er mee over te waken dat de preventiediensten ten volle hun rol opnemen. Het is dan ook essentieel dat inspecteurs over **voldoende opleiding en achtergrond** beschikken om hun opdracht met succes uit te voeren.

Tot slot benadrukken de sociale partners, gezien de evolutie van de maatschappij en de beschikbare technologieën, het belang van de digitale evolutie van de administratie (*zie punt 4 van deze nota*). Deze evolutie is inderdaad ingezet, maar zal nog verder ontwikkeld en versneld moeten worden.

Dit vereist financiële en menselijke middelen om de tools te ontwikkelen, maar ook om ze te gebruiken en er het maximum uit te halen.

10. Blijvende aandacht voor een kwalitatieve 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 eenzelfde 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."

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk viert in 2026 haar 30^{ste} verjaardag; ook verschillende bepalingen in uitvoering van deze wet, die zich sedert 2017 voor het overgrote deel in de codex over het welzijn op het werk bevinden, zijn reeds lang ongewijzigd gebleven.

De **arbeidsmarkt evolueert** echter **continu**. Zo wordt er meer getelewerkt, wordt er platformwerk verricht, is er een toenemende globalisering, winnen digitalisering en artificiële intelligentie steeds meer aan belang, beeldschermwerk wordt anders verricht...

Ook **klimaatverandering** heeft een rechtstreekse of onrechtstreekse invloed op het welzijn van werknemers. Deze klimaatverandering kan zich uiten in weersschommelingen met afwisselende periodes van felle hitte en van overmatige koude, zware sneeuwval, sterke wind... Het werken in dergelijke extreme weersomstandigheden heeft bijvoorbeeld invloed op de manier waarop het werk in ondernemingen wordt georganiseerd, welke technische maatregelen moeten worden genomen (bv. ventilatie), welke persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkledij ter beschikking moeten worden gesteld...

Klimaatverandering zorgt ook voor technische innovaties, zoals elektrische wagens, windmolenparken, zonnepanelen... Het uitvoeren van werkzaamheden met of in de buurt van deze nieuwe technologieën brengt nieuwe risico's met zich mee. Nieuwe technologieën kunnen ook opportuniteiten meebrengen op vlak van veiligheid, en ruimer welzijn op het werk.

Ook **taal groeit en evolueert met de tijdgeest**.

De sociale partners vinden het noodzakelijk dat de wet en de codex indien nodig gewijzigd zijn en voldoende aangepast zijn aan de verschillende evoluties en de veranderende tijdgeest.

De sociale partners vragen daarnaast dat bij het uitwerken van regelgeving blijvend aandacht wordt besteed aan de toepasbaarheid van deze regelgeving op KMO's, en dat de gendertoets wordt uitgevoerd op deze regelgeving. Bovendien zou het interessant zijn na te gaan op welk vlak deze regelgeving aangepast is aan meer flexibele arbeidsrelaties.

Ook kunnen **goede praktijken worden verzameld**, om sectoren en ondernemingen te helpen om met nieuwe uitdagingen aan de slag te gaan.

De Hoge Raad heeft in dat verband op 13 september 2023 reeds het positief [advies nr. 260](#) gegeven over het OKB tot **administratieve vereenvoudiging en actualisering van diverse bepalingen van de codex over het welzijn op het werk**, dat tot doel heeft de verschillende codexbepalingen te actualiseren en op administratief vlak te vereenvoudigen. **Dit besluit werd op 12 mei 2024 getekend door de Koning en is in werking getreden op 20 juni 2024.**

Er ligt bij de Nationale Arbeidsraad daarnaast een **wetsontwerp ter advies voor dat betrekking heeft op de actualisatie en administratieve vereenvoudiging van de wet welzijn op het werk.**

De sociale partners van de Hoge Raad vragen dat de Minister ook rekening zal houden met de opmerkingen die in dat advies zullen worden geformuleerd.

11. Aligneren en moderniseren van de erkenningsprocedures

Het moderniseren en het aligneren van de erkenningsprocedures begon in 2023 met de erkenningsprocedure voor laboratoria en dient de komende jaren worden voortgezet.

De erkenning **moet instrumenten aanreiken voor een beter toezicht op de werking van de verschillende organisaties die door de Minister erkend zijn in het kader van de welzijnsregelgeving.**

Het harmoniseren van de verschillende procedures zal zorgen voor meer consistentie in de regelgeving.

12. Versterken van het sociaal overleg op vlak van welzijn

Tijdens de COVID-19 crisis werkten de sociale partners samen om de verspreiding van het coronavirus op de arbeidsplaats tegen te gaan. Dit heeft geleid tot de generieke gids "Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie" die zou moeten toelaten onmiddellijk op te treden wanneer zich een nieuwe pandemie of epidemie aandient. Deze generieke gids en de toepassing ervan in de ondernemingen is een voorbeeld dat de zeer belangrijke en nodige impact aantoont die het sociaal overleg kan hebben, niet enkel op niveau van de Hoge Raad door het uitwerken van deze gids, maar ook voor de praktische toepassing ervan in de sectoren en ondernemingen.

Welzijn op het werk is een domein waarin sociaal overleg een enorme rol te spelen heeft. Ongeacht het niveau van overleg, is welzijn op het werk een onderwerp dat noopt tot besprekingen en waarvoor oplossingen moeten worden gevonden in overleg met de verschillende actoren.

De sociale partners van de Hoge Raad **herinneren aan het belang van het overkoepelend sociaal overleg in België, waarvan de resultaten niet altijd zichtbaar zijn in de samenleving of noodzakelijkerwijs bekend zijn bij de publieke opinie. Toch blijft het sociaal overleg functioneren, compromissen zoeken en oplossingen bieden voor een groot aantal werknemers.**

Het is daarnaast nodig het **sociaal overleg in de ondernemingen te versterken**. Dit kan op verschillende manieren:

- A. door het vaststellen van minimale werkingsregels van de vakbondsafvaardiging: de sociale partners uiten hun bezorgdheid over de aanwezigheid van bepaalde hiaten wanneer de vakbondsafvaardiging de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk overneemt. Zij zullen dit aankaarten in de Nationale Arbeidsraad;
- B. door na te gaan op welke wijze het overleg met werknemersvertegenwoordigers van bestaande overlegstructuren kan worden verbeterd wanneer verschillende werkgevers zich op eenzelfde arbeidsplaats bevinden, rekening houdend met de omvang van de arbeidsplaats en de aard van de werkzaamheden.

13. De kennis van werknemers over de risico's verbonden aan hun werk 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 inhoud en het gebruik van deze werkpostfiche moeten in de praktijk verbeterd worden.**

Artikel I.2-16 van de codex voorziet **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 het verstrekken van deze informatie over de werkpost waaraan de werknemer wordt tewerkgesteld, verbeterd kan worden en hoe deze informatieverplichting beter in de praktijk kan worden gebracht, bv. bij het onthaal van nieuwe werknemers of voor de actoren die betrokken worden bij een re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werknemer.

Zowel de werknemers als de werkgevers dienen beter op de hoogte te zijn over de mogelijkheden en de verplichtingen om PBM's aan te passen aan de noden en de fysiologie van werknemers en werkneemsters, zoals een steunzool in een werkschoen en veiligheidsschoen, veiligheidsbril met glazen op sterkte, aangepaste oordoppen, aangepaste bureaustoelen en -tafels, etc. Vele werknemers zijn vandaag onvoldoende geïnformeerd en zelfs niet op de hoogte over hun recht om deze aanpassingen aan te vragen bij de werkgever. Het recht op en de procedure om aangepaste PBM's aan te vragen bij de werkgever moeten gekend zijn door alle werknemers.

14. Evalueren van het telewerk

Gezien de specifieke rol van het telewerk als gevolg van recente maatschappelijke veranderingen, die ook hun sporen hebben nagelaten in vele ondernemingen, in verschillende vormen, gaande van incidenteel telewerken tot structureel telewerken en/of een combinatie van beide, is een **evaluatie door de sociale partners** van deze situatie en de hieraan verbonden risico's nodig.

Het zal belangrijk zijn om **na te gaan of een aanpassing of een nieuw wettelijk kader of een aanvullend wettelijk kader nodig is dat voldoende rekening houdt met het welzijn van telewerkers. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners, zowel op nationaal als op Europees niveau in de schoot van de respectieve overlegorganen.**

15. Risicoanalyses optimaliseren en in de praktijk brengen door passende preventiemaatregelen voor specifieke situaties voor te stellen

Een goed uitgevoerde risicoanalyse bepaalt vaak mee het succes van een goed welzijnsbeleid, want hiermee staat of valt het nemen van preventiemaatregelen. **De sociale partners van de Hoge Raad vinden het belangrijk dat voor vergelijkbare werkposten en functies, eenzelfde risico's worden gedetecteerd.**

De wetgeving biedt in een aantal gevallen een kader met doelstellingen om te zorgen voor veilig en gezond werk 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. Dit zal de werkgevers toelaten op een efficiënte en correcte wijze preventiemaatregelen te nemen om deze 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.

16. Samenwerken met de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (AD TWW) bij het voeren van inspectiecampagnes

Het is belangrijk **een constructief en gestructureerd jaarlijks overleg te organiseren tussen de AD TWW en 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 de AD 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 bovenvermelde NAR-advies nr. 1.918 in herinnering te brengen waarin duidelijk wordt 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:
 - o 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);
 - o 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.

In dit verband herinnert de Hoge Raad eraan dat de inspectiediensten over meer personele en materiële middelen moeten beschikken om de kwaliteit van de hun toevertrouwde taken te garanderen (*zie punt 9 van deze nota*).

17. Grenswaarden als belangrijk instrument in het beleid rond gevaarlijke stoffen

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

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 praktijk, informatie en sensibilisering.

De grenswaarden mogen geen statische gegevens zijn. Daarom achten de sociale partners van de Hoge Raad het **belangrijk dat de actualisering van de grenswaarden als continu proces wordt beschouwd**, overeenkomstig de publieke raadplegingsprocedure betreffende grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling. Daar waar nodig zal de grenswaardentabel moeten worden aangevuld en/of aangepast.

De sociale partners van de Hoge Raad **stellen daarnaast vast dat de grenswaarden dermate worden verlaagd dat dit eventueel problemen kan geven op vlak van de controle op de naleving van 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.**

Het is ook belangrijk om hier te herinneren aan het belang van het uitvoeren van een goede analyse van chemische risico's, die als eerste barometer moet dienen bij de beoordeling van de blootstelling aan agentia.
