

## **Dringende oproep van de sociale partners binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk voor een vlottere coördinatie van de verschillende maatregelen in de strijd tegen het Sars Cov-2 virus - 26 augustus 2020**

De sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk trekken aan de alarmbel i.v.m. de praktijken rond het testen en het nemen van de temperatuur van werknemers in het kader van Covid-19. De directe aanleiding hiertoe zijn enkele provinciebesluiten inzake seizoenarbeid en onvoldoende kennis over en aandacht voor de rol die arbeidsartsen opnemen en kunnen opnemen in de preventie van virusoverdracht.

De sociale partners zijn meer dan wie ook doordrongen van het belang van een doortastende aanpak om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, in het bijzonder in een werkcontext. Binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk hebben de sociale partners met de steun van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Beleidscel van de Minister van Werk, om die reden in april een generieke gids uitgewerkt die een aantal noodzakelijke, minimale bouwstenen bevat om werknemers zo veilig mogelijk (terug) te kunnen laten werken na de periode van lockdown door het besmettingsrisico zo laag mogelijk te houden en besmettingen zoveel mogelijk te vermijden. Deze gids werd nadien aangevuld met sectorale maatregelen, uitgewerkt binnen verschillende paritaire comités. Deze maatregelen hebben onmiskenbaar de verdienste dat de heropstart van zeer veel ondernemingen is verlopen zonder verhoogd besmettingsrisico.

Om ervoor te zorgen dat de aanpak in deze fase van de epidemie ook effectief en efficiënt zou gebeuren, dringen de sociale partners aan op coherentie, eenvormigheid en duidelijkheid van maatregelen. Dit vereist dat de beslissingen (op alle bestuursniveaus) die gevolgen hebben voor de arbeidsverhoudingen voor het hele land worden gecoördineerd door één enkele, duidelijke "leidende instantie".

Vandaag moeten de sociale partners, voor wat het domein van het werk betreft, vaststellen dat niet enkel op het terrein verwarring ontstaat door de tussenkomst van diensten die niet vertrouwd zijn met de arbeidswereld, maar dat er ook op vlak van de regelgeving incoherenties en zelfs normenconflicten zijn doordat allerlei (soms) andersluidende bepalingen op verschillende bevoegdheidsniveaus worden opgesteld (via koninklijke en ministeriële besluiten, politiebepalingen van Gouverneurs, ...)

Zo hebben een aantal provincies recent politiebepalingen uitgevaardigd die betrekking hebben op seizoenarbeid. In deze provinciale besluiten worden bepalingen ingevoerd die verplichtingen opleggen aan werkgevers en werknemers en die betrekking hebben op het testen en het meten van de temperatuur van werknemers, zoals de verplichting van werkgevers om elke dag de temperatuur van seizoenarbeiders te meten en ook te registreren.

Er wordt hierin ook voorzien dat "een arts" (zonder verdere precisering) moet worden verwittigd bij een vermoeden van besmetting van een werknemer (verhoogde temperatuur of andere ziekteverschijnselen).

Er bestaat daarnaast ook een collectieve arbeidsovereenkomst voor seizoenarbeiders die voorziet in de mogelijkheid om de temperatuur van seizoenarbeiders te nemen na sociaal overleg op bedrijfsniveau en zonder dat er een registratie gebeurt.

Het komt de rechtszekerheid niet ten goede dat hieromtrent niet één duidelijke – laat staan een logistiek werkbare- regelgeving is of dat er geen link wordt gelegd met bestaande akkoorden hierover tussen sociale partners. Evenmin wordt overleg met de partners van de sector voorzien waar dit nuttig of noodzakelijk lijkt.

Bovendien is het zorgwekkend dat sommige andere ondernemingen en overheden soortgelijke maatregelen plannen en uitvoeren.

De meningen lopen uiteen over de wenselijkheid en de relevantie van het nemen en registreren van de temperatuur van werknemers.

Op de website van FOD WASO wordt het breed gedragen standpunt aangegeven dat temperatuurmetingen enkel zin kunnen hebben in zeer bijzondere omstandigheden en niet kunnen behoren tot het gewone arsenaal van routinemaatregelen in de ondernemingen om virusverspreiding te voorkomen.

Ook wat de contact tracing betreft, is het nodig dat de rol van de bestaande preventiestructuren wordt benadrukt om binnen de ondernemingscontext eenvoudig te kunnen nagaan welke maatregelen er voor welke werknemers moeten worden genomen om de verdere besmetting op de werkvloer te vermijden.

De verwarring inzake bevoegdheden en rol van de verschillende actoren kan de directe aanleiding vormen voor een afzwakking van de strijd tegen virusoverdracht.

Gelet op het voorgaande wensen de sociale partners een aantal principes te vermelden die als raamwerk moeten dienen bij het uitwerken en het nemen van maatregelen:

1. De maatregelen ter voorkoming of beperking van besmettingen op de werkvloer moeten gerechtvaardigd zijn in termen van reële of verwachte gezondheidswinst.
2. De maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de hogere regelgeving, moeten proportioneel zijn met het vooropgestelde doel en mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk om dit doel te bereiken. Bij het nemen en toepassen van deze maatregelen moet rekening worden gehouden met andere gerelateerde regelgeving met betrekking tot het respect voor de persoonlijke levenssfeer en de gegevensbescherming. Dit slaat op zowel de bescherming privacy van de werknemers, op hun vrije toestemming bij het verzamelen van gezondheidsgegevens, als op de eerbiediging van het privéleven door de nodige discretie.
3. Er moet voor gezorgd worden dat de maatregelen organisatorisch haalbaar zijn. De beschikbare testcapaciteit, inzetbaarheid van artsen (waaronder arbeidsartsen) en andere preventiemedewerkers en de administratieve gegevensstromen zijn beperkende factoren. Uitbreiding van activiteiten (testen, tracing, meten, inspecteren, opvolgen, ...) moet gepaard gaan met een gelijkaardige versterking van de capaciteit in mankracht en middelen.

4. Maatregelen met impact op de bedrijfsorganisatie en de arbeidsrelatie dienen te gebeuren in voorafgaand overleg met de sociale partners, telkens op het gepaste niveau (nationaal, regionaal, sector, bedrijf).
5. Bij het implementeren van de maatregelen in de bedrijven moeten de bestaande preventiestructuren worden benut en hierin worden ingepast.
6. De maatregelen moeten op elk beslissingsniveau voldoende transparant zijn. Wanneer maatregelen worden genomen, moeten de betrokken actoren hiervan op de hoogte zijn: duidelijke, eenvormige en begrijpelijke communicatie is een noodzaak.
7. De bevoegde overheden moeten sensibiliseren en informeren en ook waken over de naleving van de maatregelen (inspectie).
8. De werkgever heeft de verplichting om zijn werknemers op te leiden en om duidelijke instructies te geven.
9. Werkgevers, werknemers, artsen, preventiediensten of andere tussenkomende partijen die de maatregelen naast zich neerleggen of ze afwijkend toepassen, moeten snel en efficiënt worden terechtgewezen.

De sociale partners zullen bij de uitvoering van de maatregelen en bij hun adviezen rekening houden met de hier uiteengezette beginselen.

De sociale partners hebben, wat het uitvoeren van PCR-tests en serologische tests op de werkvloer in het kader van COVID-19 betreft, op 1 juli 2020 een aantal principes op punt gesteld (zie <https://www.beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/sociale-partners-gaan-niet-akkoord-met-coronatesten-op-het-werk>). Ook in dat statement werd het belang benadrukt van het betrekken van de sociale partners bij het uitvaardigen van maatregelen die betrekking hebben op bescherming van werknemers tegen virusoverdracht door het werk. In hetzelfde statement werd gevraagd om, in het kader van de contact tracing in de onderneming, een preventieve rol te voorzien voor de arbeidsartsen in het opsporen van de hoog/laag risicocontacten op de werkvloer en het voorstellen van bijkomende maatregelen ter voorkoming van virusverspreiding.

Vandaag vormen seizoenarbeid, arbeid door gedetacheerde werknemers in de bouwnijverheid en arbeid in de vleesverwerkende nijverheid mogelijke pijnpunten.

Het is van het grootste belang dat alle maatregelen die de arbeidswereld betreffen worden afgetoetst met de actoren die vertrouwd zijn met het terrein en dat er één enkele en duidelijke “leidende instantie” is. Enkel dan kan bestrijding van virusoverdracht door het werk succesvol zijn.

De sociale partners binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming staan ter beschikking om, op vraag van deze “leidende instantie”, hun advies te geven voor elke maatregel die een weerslag kan hebben op het welzijn van werknemers in het kader van de strijd tegen de verspreiding van Covid-19 in ondernemingen.