

NATIONAAL ACTIEPLAN

TER VERBETERING VAN HET WELZIJN
VAN DE WERKNEMERS BIJ DE UITVOERING
VAN HUN WERK 2022 - 2027



NATIONAAL ACTIEPLAN

TER VERBETERING VAN HET WELZIJN
VAN DE WERKNEMERS BIJ DE UITVOERING
VAN HUN WERK 2022 - 2027

- MAART 2022 -

Actieplan van de Minister van Werk in samenwerking met de sociale partners
van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

DE MINISTER VAN WERK
Pierre-Yves DERMAGNE

INLEIDING

2021 kan beschouwd worden als een scharnierjaar voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Niet alleen vierde de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn 25ste verjaardag, maar de Commissie van de Europese Unie kondigde ook een nieuw strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021 – 2027 aan¹. De coronapandemie die nog steeds over de wereld en ons land raast, vereist bijzondere preventiemaatregelen op de arbeidsplaatsen. Dit schudt de klassieke vormen van arbeidsorganisatie en arbeidsbeleving door elkaar en leidt tot nieuwe uitdagingen voor het welzijn van de werknemers. Maar de grote flexibiliteit van werknemers en werkgevers om zich aan te passen en samen het hoofd te bieden aan de COVID19-pandemie ook tijdens de uitvoering van het werk is van een nooit geziene orde en geeft moed om ook andere, misschien minder zichtbare, collectieve uitdagingen op het vlak van welzijn op het werk samen aan te pakken.

De sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk stelden gezamenlijk een nota op met een belangrijk aantal prioriteiten en accenten voor het welzijnsbeleid in de ondernemingen voor de komende jaren². Dit is dan ook het ultieme bewijs dat de sociale dialoog werkt en de optimale manier is om samen stappen vooruit te zetten, want de betrokkenheid van de sociale partners is noodzakelijk om concreet mee de beleidslijnen voor de komende jaren uit te tekenen.

*Op basis van deze vaststellingen en documenten lanceer ik als Minister van Werk een nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027. Dit plan dat de **doelstellingen** vaststelt die we wensen te bereiken op het vlak van welzijn op het werk in de komende jaren heeft een evolutief karakter en zal jaarlijks besproken worden met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Dit laat toe om het nationaal actieplan bij te sturen, zodat er rekening kan gehouden worden met nieuwe uitdagingen en onvoorziene omstandigheden.*

Dit plan omvat dan ook de vertaling naar het Belgische niveau van het Europees strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 en de uitvoering van enerzijds het Regeerakkoord van 30 september 2020 en anderzijds de gezamenlijke prioriteitennota van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Door die prioriteitennota hebben de sociale partners een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit plan, waardoor het mogelijk moet zijn dat alle partijen zich nauw betrokken voelen bij de uitvoering ervan.

1. Mededeling van de Commissie van 28 juni 2021 aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees economisch en sociaal comité en het comité van de Regio's: Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021 – 2027 – gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende wereld COM(2021)323.(hierna geciteerd als EU-kader)

2. Gezamenlijke prioriteitennota van de sociale partners van de Hoge raad voor Preventie en Bescherming op het werk 2020 – 2024.(hierna geciteerd als nota HRPBW)

Het nationaal actieplan is opgedeeld in twee hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk worden de inhoudelijke thema's besproken die aan bod moeten komen om het welzijn op het werk van alle werknemers te verbeteren. In een tweede hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de omkadering die noodzakelijk is op wetenschappelijk, administratief en juridisch vlak om dit welzijnsbeleid te kunnen waarmaken. Het gaat om de beleidsondersteunende functies, waartoe ook de samenwerking behoort met de stakeholders vertegenwoordigd in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, de verschillende Belgische overheden en de Europese en internationale instanties.

De administratie vervult een belangrijke rol in de (tijdige) uitvoering van de acties opgenomen in dit actieplan. Het is dan ook nodig dat zij beschikt over de nodige financiële, logistieke en menselijke middelen om deze opdracht adequaat te vervullen. We streven er dan ook naar om, rekening houdend met de eisen gesteld op het vlak van de begrotingscontrole, deze middelen ter beschikking te stellen van de administratie.

INHOUDSTAFEL

Inleiding	5
Inhoudstafel	7
HOOFDSTUK I: THEMATISCHE DOELSTELLINGEN	8
Afdeling 1. Het voorkomen van risico's verbonden aan het werk	8
1. De uitdaging van de coronapandemie	8
2. De blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia	9
3. De psychosociale risico's	10
4. De preventie van skelet- en spieraandoeningen	11
5. Vision zero arbeidsongevallen	11
6. De bescherming van dienstboden	12
Afdeling 2. Specifieke uitdagingen voor welzijn op het werk	13
1. Telewerk	13
2. Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers	13
3. Een wereld en arbeidsmarkt in verandering	14
Afdeling 3. De actoren van het welzijnsbeleid op het vlak van de onderneming	15
1. De werkgever	15
2. De preventiediensten	16
3. Het sociaal overleg	17
4. De werknemers	17
HOOFDSTUK II: BELEIDSONDERSTEUNENDE DOELSTELLINGEN	18
Afdeling 1. Inleiding	18
Afdeling 2. Het ontsluiten van beschikbare blootstellingsgegevens	18
Afdeling 3. Kwalitatieve regelgeving	19
Afdeling 4. Optimalisering van de werking van de administratie	20
Afdeling 5. Samenwerking tussen de stakeholders inzake welzijn op het werk	20
Afdeling 6. Synergie tussen welzijn op het werk en andere thema's die behoren tot de bevoegdheid van andere overheden	21
Afdeling 7. Europese en internationale samenwerking	23
SAMEN AAN HET WERK!	24

HOOFDSTUK I: THEMATISCHE DOELSTELLINGEN

Afdeling 1. Het voorkomen van risico's verbonden aan het werk

Een eerste belangrijke doelstelling van dit nationaal plan bestaat erin om gezondheidsproblemen verbonden aan de uitvoering van het werk te voorkomen en te bestrijden. Werknemers worden geconfronteerd met een hele reeks risico's die hun gezondheid in het gedrang kunnen brengen. De komende jaren willen we een bijzondere aandacht besteden aan de volgende risico's.

1. De uitdaging van de coronapandemie.

De coronapandemie die nu al twee jaar duurt heeft ons geleerd hoe broos de mens is, maar ook hoe veerkrachtig hij kan reageren op een uitdaging van een nooit eerder geziene orde. Het einde van deze pandemie is nog steeds niet in zicht en het is dan ook nodig verder actie te ondernemen om de werkgevers en werknemers zo goed mogelijk doorheen deze moeilijke tijden te loodsen. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (hierna geciteerd als FOD) zal dan ook de vragen van alle betrokken partijen blijven beantwoorden en de antwoorden via de FAQ's ter beschikking stellen van het publiek. Zij zal de kennis rond gepaste ventilatie van de arbeidsplaats verder verspreiden. Zij blijft aandacht besteden aan de rol die de preventiediensten moeten opnemen in de beheersing van deze pandemie, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan hun hoofdplicht, met name advies geven aan de werkgevers en werknemers over de preventiemaatregelen die nodig zijn om de risico's veroorzaakt door het werk te beheersen.

De pandemie heeft ons ook getoond hoe belangrijk de samenwerking tussen de administratie en de sociale partners is. De generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op de werkvloer tegen te gaan en de afgeleide sectorgidsen hebben ervoor gezorgd dat ondernemingen zo coronaveilig mogelijk kunnen blijven functioneren of opnieuw konden opstarten na een lockdown, in combinatie met periodes van aanbevolen of verplicht telewerk. Deze gids werd steeds bijgewerkt om rekening te houden met de gewijzigde omstandigheden. Inmiddels werd een nieuwe gids uitgewerkt die ook kan dienen voor eventuele toekomstige epidemieën/pandemieën. Deze gids is opgedeeld in drie beheersingsniveaus met telkens bijzondere preventiemaatregelen, rekening houdend met de evolutie van de epidemie of pandemie op een bepaald ogenblik. Deze gids heeft inmiddels een structurele verankering gekregen in de codex over het welzijn op het werk en moet toelaten om sneller en meer proactief te reageren bij een (toekomstige) epidemie of pandemie door ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers hierop beter voorbereid zijn en weten wat ze moeten verwachten. Het vastleggen van een dergelijk structureel kader is ook in overeenstemming met het EU-kader waarin als één van de

drie kernprioriteiten wordt ingezet op het verhogen van de paraatheid om te kunnen inspelen op actuele en toekomstige gezondheidscrises³.

Afhankelijk van het verdere verloop van deze gezondheidscrisis en op basis van de input van de inspectiediensten, de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, zullen we de **aanpak** ervan vanuit het oogpunt van het welzijn van de werknemers op het werk **evalueren** en de nodige conclusies voor de toekomst trekken uit deze evaluatie.

2. De blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia

Werknemers worden in het kader van de uitvoering van hun werk nog te vaak blootgesteld aan gevaarlijke chemische agentia. Hoewel de vervanging van gevaarlijke stoffen door stoffen die niet of minder gevaarlijk zijn het doel moet zijn, is het niet steeds mogelijk dit doel te bereiken. De blootstelling aan deze stoffen kan dan ook niet altijd vermeden worden, maar men moet er wel alles aan doen om de blootstelling zo laag mogelijk te houden.

Het **vaststellen van bindende grenswaarden** bij blootstelling is hierin een zeer belangrijke maatregel, ook al betekent het bestaan van deze grenswaarde niet noodzakelijk dat er bij blootstelling aan de stof onder deze drempel geen gezondheidsrisico's meer zouden zijn. Er zullen nog altijd restrisico's zijn die moeten beheerst worden. In lijn met het EU-kader en de nota HRPBW zullen verder grenswaarden worden vastgesteld, onder meer voor vrij kristallijn silicium⁴.

De **Belgische procedure** voor vaststelling van grenswaarden zal worden herzien, rekening houdend met de procedures die worden toegepast op Europees niveau, om een maximaal evenwicht te bekomen tussen enerzijds de gezondheidsoverwegingen en anderzijds de socio-economische aspecten⁵.

Er zal ook aandacht besteed worden aan de uitwerking van passende meetstrategieën en -methodes en er zal naar gestreefd worden dat er ook daadwerkelijk **metingen** worden uitgevoerd op de arbeidsplaats⁶. De uitwisseling van informatie en goede praktijken, zoals dit gebeurt in het kader van de **'roadmap on carcinogens'** geniet dan ook onze volledige steun. Het doel van dit alles is de werknemer de bescherming te geven waarop hij recht heeft⁷.

3 EU-kader, p. 17.

4 EU-kader, p.10 en p. 15-16; nota HRPBW, p.13

5 Nota HRPBW, p. 13

6 Nota HRPBW, p. 13

7 EU-kader, p. 12

Meerdere werknemers, vooral in de gezondheidssector, worden blootgesteld aan **gevaarlijke geneesmiddelen**. We zullen de werkzaamheden op Europees vlak met betrekking tot deze specifieke categorie van gevaarlijke stoffen van nabij opvolgen ⁸.

Met het oog op de bescherming van de gezondheid is het ook van belang te beschikken over een **goede luchtkwaliteit** op elke arbeidsplaats waar werknemers aanwezig zijn. Er moet dan ook gestreefd worden naar een goede ventilatie van de arbeidsplaats door het openzetten van ramen of door te beschikken over een goed mechanisch ventilatiesysteem met toevoer van verse lucht. Door de CO2 concentratie te meten, kan men bepalen of bijkomende preventiemaatregelen, zoals het beperken van het aantal werknemers op een arbeidsplaats, noodzakelijk zijn. De luchtverversing en ventilatie van de arbeidsplaats is niet alleen een belangrijk thema bij de bestrijding van de Covid-19 pandemie, maar verdient ook alle aandacht in het kader van het creëren van een gezonde en aangename werkomgeving door het verminderen van de blootstelling aan (andere) biologische en chemische agentia.

3. De psychosociale risico's

De psychosociale risico's vormen een bron van veel menselijk leed. Daarom is het van belang om mee te werken aan het federale plan voor geestelijke gezondheid ⁹. In 2022 willen we, onder meer in samenwerking met de sociale-zekerheidsinstellingen, inzetten op **“mentaal welzijn op het werk”**.

Een federaal plan voor mentaal welzijn en de strijd tegen stress en alle werkgerelateerde psychosociale risico's zal worden opgezet met de verschillende bevoegde ministers, met de sociale partners, onder meer in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) en met verschillende actoren op het gebied van geestelijke gezondheid en arbeidsomstandigheden.

In het kader van dit plan zal de mediacampagne die in november 2021 van start ging en in nauwe samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid werd gevoerd, in 2022 worden voortgezet. Daarnaast worden in 2022 en 2023 subsidies toegekend aan sectorale primaire preventieprojecten om gespecialiseerde expertise op het gebied van psychosociale risico's te ontwikkelen door meer aandacht te besteden aan specifieke arbeidsgerelateerde risico's in diverse sectoren die in het bijzonder door de pandemie worden getroffen.

De werknemers van de **gezondheids- en zorgsector** hebben de afgelopen jaren het beste van zichzelf gegeven. Ze hebben echter steeds meer te kampen met stress en een slecht mentaal welbevinden. We ondersteunen dan ook elk sectoraal akkoord voor de verlaging van de werkdruk en zullen in onze acties met betrekking tot psychosociale risico's specifiek aandacht besteden aan deze groep ¹⁰.

De administratie volgt van zeer nabij op hoe de wetgeving in verband met psychosociale risico's die in 2014 werd ingevoerd in de praktijk wordt toegepast. Hiertoe vinden er netwerksessies plaats van preventieadviseurs psychosociale aspecten en van vertrouwenspersonen, wordt de rechtspraak verzameld en geanalyseerd, worden de interferenties met de

antidiscriminatie-wetgeving onderzocht en zal het IAO-Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk (2019) worden geratificeerd. Ook de **pilootprojecten ter preventie van burn-out** die tot stand zijn gekomen op initiatief van de Nationale Arbeidsraad, spelen een belangrijke rol in de bestrijding van psychosociale risico's¹¹. Daarnaast worden de **pilootprojecten voor een innovatieve arbeidsorganisatie** uitgerold.

4. De preventie van skelet- en spieraandoeningen

De skelet- en spieraandoeningen zijn één van de meest voorkomende werkgerelateerde gezondheidsproblemen. We zullen, conform de prioriteitennota van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, de Europese initiatieven van nabij blijven opvolgen. België beschikt over heel wat sensibiliseringsmateriaal, goede praktijken, instrumenten en tools om deze aandoeningen aan te pakken. Toch lijkt dit niet voldoende om te komen tot een wijziging van de attitudes op het terrein. In 2022 wordt binnen de FOD een werkgroep opgericht, die parallel aan de werkzaamheden op het Europese niveau, zal onderzoeken hoe er in België een **concreet wettelijk kader** kan tot stand komen¹². Daarnaast blijven we meewerken aan de EU-OSHA campagne 2020-2022 'Gezond werk: verlicht de last'.

5. Vision zero arbeidsongevallen

Arbeidsongevallen zijn nog steeds één van de belangrijkste oorzaken van overlijden en arbeidsongeschiktheid ingevolge het uitgevoerde werk. Ook al is er een verschuiving waar te nemen in de werkcontext, waardoor psychosociale risico's en spier- en skeletaandoeningen aan belang winnen, toch blijft het belangrijk aandacht te besteden aan de oorzaken van arbeidsongevallen en deze aan te pakken. In deze context mag de "klassieke" arbeidsveiligheid niet worden verwaarloosd, en moet de evolutie op dit vlak worden opgevolgd.

In het kader van dit actieplan zal de administratie de wetgeving in verband met het **gebruik van arbeidsmiddelen** actualiseren. In een eerste fase zal de aandacht vooral gaan naar de procedure voor de aankoop van arbeidsmiddelen evenals het onderhoud en de controle van arbeidsmiddelen. Ook de bepalingen die betrekking hebben op heftoestellen, en die nog steeds deel uitmaken van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), zullen worden

8 EU-Kader, p. 16-17

9 RegA, p. 16 en 18; EU-kader p.10-11 en p. 15-16

10 EU-kader p. 16 en 17; RegA p. 15

11 RegA p. 40 en Nota HRPBW, p. 15

12 EU-kader, p. 10 en 16; Nota HRPBW, p. 10 en 12-13

gemoderniseerd en aangepast aan de evoluties op technologisch vlak, zodat zij kunnen opgenomen worden in de codex over het welzijn op het werk.

Ook een verdere actualisering van de wetgeving in verband met **brandpreventie** is noodzakelijk. Het preventief luik hiervan werd gerealiseerd met het koninklijk besluit van 28 maart 2015, dat thans boek III, titel 3 van de codex over het welzijn op het werk vormt. Het is van belang nu ook het luik betreffende de constructievoorschriften voor gebouwen waarin werknemers worden tewerkgesteld, vast te stellen in nauw overleg met de FOD Binnenlandse Zaken.

In de bouwsector blijft het aantal arbeidsongevallen hoog, vaak met ernstige gevolgen. Om de veiligheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen te verhogen zal er in samenwerking met de sector en met Fedris gewerkt worden aan de preventie van arbeidsongevallen op bouwerven. Daarbij zal er bijzondere aandacht besteed worden aan werven waar werknemers verschillende talen spreken en de communicatie vaak moeilijk verloopt. Ook zal er een project opgestart worden om de werknemers door middel van de techniek van **nudging** aan te zetten tot veilig gedrag.

Om een goed preventiebeleid uit te bouwen, moeten ook lessen worden getrokken uit de arbeidsongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan. De administratie zal verder onderzoeken hoe de regelgeving ter voorkoming van **ernstige arbeidsongevallen** kan worden geoptimaliseerd. Op basis daarvan zullen voorstellen uitgewerkt worden die beter tegemoetkomen aan de realiteit op het terrein. Er zal ook werk worden gemaakt van een digitale databank van de omstandige verslagen die aan de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk worden bezorgd na elk ernstig arbeidsongeval.

6. De bescherming van dienstboden

In lijn met de nota van de HRPBW zullen we, in aanvulling op de uitgewerkte OiRa-tool, een reglementair kader vaststellen met een werkbare oplossing voor de bescherming van het welzijn op het werk van de dienstboden. In dit reglementair kader zal ook de rol van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk worden gepreciseerd. Aldus zal het IAO-Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel (2011) volledige uitwerking kunnen hebben ¹³.

Afdeling 2. Specifieke uitdagingen voor welzijn op het werk

1. *Telewerk*

Het voorbije anderhalf jaar werd ons land, zoals de rest van de wereld, overspoeld door de coronapandemie. Deze pandemie heeft een enorme invloed op de manier van werken in de ondernemingen. Zo is telewerk een belangrijke vorm van arbeidsorganisatie geworden die niet meer weg te denken is uit het socio-economisch leven. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad werden dan ook uitgenodigd om het **juridisch kader van telewerk** te verduidelijken en te verfijnen. Dit interprofessioneel kader zal onder meer rekening moeten houden met de combinatie van werk en privéleven, de nood aan deconnectie, de aanpassing van de werkplekinrichting in functie van de individuele werknemer en de psychosociale risico's, zoals deze te wijten aan isolemen¹⁴. De administratie zal deze discussies tussen de sociale partners opvolgen, en daarnaast zal de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid verder informatie, tools en goede praktijken ter beschikking stellen van de ondernemingen via de geschikte online communicatiekanalen (beswic, werk.belgie.be)

2. *Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers*

Risico's voorkomen is en blijft belangrijk. Toch kan niet ontkend worden dat mensen ziek worden en soms jarenlang kampen met (chronische) gezondheidsproblemen, waardoor zij lange tijd afwezig blijven van het werk. Deze gezondheidsproblematiek kan een gevolg zijn van het werk of van de werkcontext (blootstelling aan bepaalde agentia, hoge werkdruk, conflicten op het werk, ...), maar kan ook beïnvloed worden door maatschappelijke factoren (bv. de coronapandemie, ...) en persoonsgebonden factoren (handicap, leeftijd, algemene gezondheidstoestand, ...). Wie een gezondheidsprobleem heeft, is daarom nog niet volledig 'arbeidsongeschikt', en wil vaak zelf graag terug aan de slag in een aangepaste job. Het is daarom van het grootste belang om verder in te zetten op de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Hiertoe zal uitvoering gegeven worden aan de adviezen van de sociale partners (advies nr. 2.099 van de NAR van 25 september 2018 en advies nr. 219 van de HRPBW van 22 februari 2019), waarbij de aanpassingen ook rekening zullen houden met de

¹³ Nota HRPBW, p. 12 en p. 15

¹⁴ EU-kader, p. 11; RegA, p. 40; Nota HRPBW, p. 15

resultaten van het onderzoek over re-integratie van de KULeuven en de ULB op vraag van de FOD evenals met de aanbevelingen van het Rekenhof. Ook zal de nodige aandacht besteed worden aan meer en betere coördinatie tussen alle betrokken actoren en beleidsniveaus en het verzamelen van de nodige cijfergegevens om betere opvolging mogelijk te maken¹⁵. Daarnaast zullen we nauwgezet de besprekingen opvolgen tussen de sociale partners over het uitwerken van een aantal handvaten voor het verbeteren van het collectief re-integratiebeleid in de ondernemingen.

Wanneer de nieuwe wetgeving in voege is, wordt geïnvesteerd in een communicatie- en sensibiliseringscampagne over het individuele traject bij de eigen werkgever en het collectieve beleid in de bedrijven.

3. *Een wereld en arbeidsmarkt in verandering*

Onze huidige samenleving is in volle evolutie. We staan voor de uitdaging van de klimaatverandering die zowel directe als indirecte gevolgen zal hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De klimaatverandering uit zich enerzijds in grote schommelingen in het weer met periodes van extreme hitte en koude. Het werken bij zeer hoge en zeer lage temperaturen vraagt aanpassingen van de technische preventiemaatregelen (onder meer op het vlak van ventilatie en verwarming), in de organisatie van het werk en in de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen. Op deze klimaatverandering wordt reeds ingespeeld door de ontwikkeling van nieuwe vormen om energie op te wekken. Er kan hier gedacht worden aan de windmolenparken en het plaatsen van zonnepanelen. Ook op het vlak van mobiliteit zien we een verschuiving van benzinewagens naar elektrische auto's die ook steeds meer uitgerust worden met technische snufjes. Nieuwe productiepatronen tekenen zich dus af en nieuwe producten worden op de markt gebracht. Deze wijzigingen in het productieproces hebben een weerslag op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, aangezien er nieuwe risico's ontstaan waarvoor passende preventiemaatregelen moeten worden uitgewerkt.

Ook onze arbeidsmarkt is volop in verandering. Er ontstaan steeds meer atypische arbeidsvormen, waarbij het niet meer duidelijk is of personen een werknemersstatuut hebben (bijvoorbeeld de platform-economie) of waarbij werknemers steeds meer werken buiten de invloedssfeer van de werkgever (bijvoorbeeld de sector van de dienstencheques). De handelszaken willen kort op de bal spelen, wanneer consumenten hun producten aankopen, bijvoorbeeld via e-commerce. Hier is het van belang dat de personen die ingeschakeld worden in dit proces een gunstig statuut hebben en de arbeid derwijze wordt georganiseerd dat het mogelijk is om periodes van intens werk af te wisselen met voldoende lange periodes van rust of lichter werk. Alleen zo zullen de werknemers dit type van arbeid kunnen volhouden.

De hierboven vermelde ontwikkelingen zullen we van zeer nabij opvolgen door studies op te zetten over deze thema's of door hieraan mee te werken en door de resultaten van deze studies

bekend te maken via studiedagen en andere communicatiekanalen. Het is inderdaad van het grootste belang om proactief om te gaan met deze nieuwe evoluties.

Afdeling 3. De actoren van het welzijnsbeleid op het vlak van de onderneming

Bij het voeren van een welzijnsbeleid op het vlak van de onderneming zijn verschillende actoren betrokken, met name de werkgever, de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de werknemersvertegenwoordigers en uiteraard de werknemers zelf. In deze afdeling bespreken we de acties die noodzakelijk zijn voor elk van deze actoren.

1. De werkgever

De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid voor het in de onderneming gevoerde welzijnsbeleid. Om deze verantwoordelijkheid gestalte te geven moet hij kunnen beschikken over de nodige ondersteuning. Een **multidisciplinaire inzet** van de preventieadviseurs van de verschillende disciplines ¹⁶ is daarvoor van het grootste belang. Wanneer deze preventieadviseurs de **bedrijven bezoeken**, kunnen zij de werkgever concreet begeleiden bij het vaststellen van de risico's en het bepalen van de preventiemaatregelen ¹⁷.

Het ter beschikking stellen van **instrumenten** van risicoanalyse, het uitwerken en ter beschikking stellen van **goede praktijken** in samenwerking met deskundigen en de inspectiediensten (zoals bv. voor silica en het gebruik van ladders), blijft belangrijk opdat de werkgever een passend welzijnsbeleid zou kunnen voeren ¹⁸. We zullen dan ook in samenwerking met de FOD verder werken aan de terbeschikkingstelling van OiRA's ¹⁹ en van concrete informatie en sensibiliseringsinstrumenten of tools (gidsen, films, brochures, folders, enz.) via studiedagen en via de website van de FOD ²⁰ en BeSwic ²¹. We willen hierbij specifiek aandacht besteden aan de kleine en middelgrote ondernemingen die het bij gebrek aan financiële en menselijke middelen en de nodige deskundigheid veel moeilijker hebben om de regelgeving te kennen en te respecteren. De nieuwe regelgeving inzake bedrijfsbezoeken en beleidsadvies zou deze werkgevers op dit vlak bijkomend moeten kunnen ondersteunen, en we zullen dan ook opvolgen of dat inderdaad het geval is.

15 EU-kader, p. 16; RegA, p. 38-39; Nota HRPBW p. 4-5.

16 Het gaat om arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, arbeidshygiëne, ergonomie en psychosociale aspecten van het werk.

17 Nota HRPBW p.11.

18 EU-kader p. 16 ; Nota HRPBW, p. 15-16

19 Online Interactief Risk Assessment-tool

20 www.werk.belgie.be

21 Belgian Safe Work Information Center www.beswic.be

2. De preventiediensten

De interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk geven deskundige ondersteuning aan de werkgever en de werknemers met het oog op het voeren van een passend welzijnsbeleid. Toch kan de werking van deze diensten verder geoptimaliseerd worden. Het gaat meer bepaald over het volgende:

- De **opleiding van de preventieadviseurs** moet gemoderniseerd worden om de uitdagingen van vandaag adequaat te kunnen aanpakken. Er zijn hierover reeds werkzaamheden opgestart binnen de administratie en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Deze werkzaamheden zullen verdergezet worden ²².
- Er is een groot **tekort aan arbeidsartsen** waardoor deze als het ware verplicht worden zich nog enkel toe te leggen op het uitvoeren van medische onderzoeken. Dit impliceert dat zij bijna nooit meer in de onderneming komen voor een werkpostanalyse. Er worden hen ook steeds meer taken toevertrouwd, onder andere naar aanleiding van de invoering van het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers en de coronapandemie. Daarom zal er onderzocht worden hoe het tekort aan arbeidsartsen kan worden weggewerkt. Dit zal gebeuren in overleg met de Minister van Volksgezondheid en met de Ministers van de Gemeenschappen die bevoegd zijn voor onderwijs. Er zal een gelijkaardige oefening gebeuren voor (de opleiding van) de bedrijfsverpleegkundigen ²³.
- Tenslotte zullen er ook initiatieven genomen worden om de **werking van de externe diensten** voor preventie en bescherming op het werk te verbeteren. Het gaat hier onder meer om het opstellen van een betere monitoring van de kwaliteit van de output van de externe diensten voor de aangesloten ondernemingen, de opvolging van de tariefregeling en de daarbij horende prestaties, een aanpassing van de rapportering van de activiteiten van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, een verbeterde werking van de adviescomités en een modernisering van de erkenningsprocedures. Het advies nr. 215 van 31 juli 2018 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming betreffende de tarieven en prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk is hierbij richtinggevend en zal dan ook verder worden uitgevoerd ²⁴.
- Tevens willen we al deze preventieadviseurs ondersteunen door het ter beschikking stellen van tools en materiaal waardoor hun taak in de bedrijven wordt gefaciliteerd.

3. Het sociaal overleg

Een goed welzijnsbeleid op het niveau van de onderneming staat of valt met een goed sociaal overleg over welzijn op het werk. Dit overleg gebeurt in principe in het comité voor preventie en bescherming op het werk. In ondernemingen waar er geen dergelijk comité bestaat, worden zijn opdrachten toevertrouwd aan de vakbondsafvaardiging. De sociale partners in de Nationale

Arbeidsraad worden uitgenodigd om een **aantal minimumregels** uit te werken, opdat de **vakbondsafvaardiging** deze opdracht daadwerkelijk en correct zou kunnen uitvoeren ²⁵.

We hebben tevens de ambitie om het sociaal overleg in de bedrijven volop te ondersteunen. We wensen dit te realiseren door tools en instrumenten met betrekking tot de verschillende welzijnsdomeinen ter beschikking te stellen van het comité voor preventie en bescherming op het werk, opdat de leden van dit comité met kennis van zaken advies zouden kunnen uitbrengen over de aan hen voorgelegde vraagstukken die vaak een complex karakter hebben.

We kunnen ook vaststellen dat het steeds vaker voorkomt **dat meerdere werknemers van verschillende werkgevers tegelijkertijd aanwezig zijn op een arbeidsplaats**. Hier is het noodzakelijk na te gaan hoe de werknemersvertegenwoordigers in de respectievelijke comités voor preventie en bescherming op het werk van de verschillende werkgevers kunnen samenwerken en geraadpleegd worden om problemen inzake welzijn op het werk die voortvloeien uit een gebrek aan coördinatie op de arbeidsplaats te voorkomen en zo nodig te beheersen. Dit kan uitgewerkt worden naar analogie met de coördinatiestructuur die wordt ingericht op grote tijdelijke of mobiele bouwplaatsen of naar analogie met de bijzondere overlegcomités die in de openbare sector bestaan ²⁶.

4. De werknemers

De werknemers zelf spelen evenzeer een belangrijke rol om de risico's op de werkvloer te beperken en de preventiemaatregelen consequent toe te passen. Dit veronderstelt wel dat zij deze risico's en preventiemaatregelen kennen en kunnen toepassen. In de uitzendsector wordt er gebruikt gemaakt van een **werkpostfiche** die de risico's en de preventiemaatregelen verbonden aan een bepaalde werkpost of functie beschrijft. Dit is een zeer handig instrument voor het onthaal van en de informatie aan de uitzendkracht. We zullen het gebruik van deze werkpostfiche in de praktijk evalueren en in functie van de resultaten van deze evaluatie onderzoeken of het gebruik van dergelijke werkpostfiche kan/moet uitgebreid worden naar alle werknemers en op welke wijze dit eventueel kan gebeuren ²⁷.

22 Nota HRPBW p. 5

23 Nota HRPBW p. 7

24 Nota HRPBW, p. 7-10

25 Nota HRPBW, p. 14

26 Nota HRPBW, p. 14

27 Nota HRPBW, p. 14

HOOFDSTUK II: BELEIDSONDERSTEUNENDE DOELSTELLINGEN

Afdeling 1. Inleiding

In hoofdstuk I werden een reeks doelstellingen geformuleerd met het oog op het verbeteren van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Om deze doelstellingen te kunnen realiseren moet de overheid kunnen beschikken over gegevens die haar toelaten te bepalen welke maatregelen het meest geschikt zijn. Een overheidsbeleid inzake welzijn op het werk moet ‘evidence based’ zijn, wat betekent dat wetenschappelijk onderzoek onontbeerlijk is. De overheid moet, op basis van de resultaten van de(r)gelijk wetenschappelijk onderzoek en de praktische problemen die de arbeidsinspectie en de sociale partners vaststellen op het terrein, de meest geschikte aanpak kunnen bepalen voor de specifieke problemen inzake welzijn op het werk. Deze aanpak bestaat uit een waaier van mogelijke acties: het uitwerken van wetgeving, van sensibiliseringscampagnes en van inspectiecampagnes. Het engagement van de werkgevers- en werknemersorganisaties en van alle preventiedeskundigen om de doelstellingen van dit actieplan te realiseren is hierin van cruciaal belang. Ook geniet de samenwerking met de federale en regionale Ministers die bevoegd zijn voor materies die invloed kunnen hebben op het welzijn op het werk onze volledige aandacht. Last but not least moet er ook rekening gehouden worden met wat er gebeurt op Europees en internationaal vlak. In dit hoofdstuk beschrijven we dan ook een aantal doelstellingen met betrekking tot deze beleidsondersteunende functies.

Afdeling 2. Het ontsluiten van beschikbare blootstellingsgegevens

De complexe maatschappij waarin wij vandaag leven, leidt ertoe dat werknemers op het werk worden blootgesteld aan tal van risico's. Hoewel er over deze risico's veel gegevens bestaan, zijn deze gegevens verspreid over verschillende instanties die elk hun eigen systeem hebben om gegevens te verzamelen. Zo beschikt Fedris over gegevens inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten, heeft de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk gegevens over de door haar gedane vaststellingen en heeft elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk een eigen systeem voor de opvolging van het gezondheidstoezicht en de risico's die aanleiding geven tot dat gezondheidstoezicht. Deze verspreiding en versnippering van de gegevens heeft tot gevolg dat het zeer moeilijk is om de juiste gegevens te verzamelen, ze met elkaar te vergelijken en aldus eenduidige conclusies te trekken op basis waarvan een beleid kan worden uitgetekend. In een versnipperd landschap is wetenschappelijk onderzoek dan ook zeer moeilijk. Daarom stellen we ons als doel om **deze gegevens te stroomlijnen** en ze samen te brengen in **een gecentraliseerde gegevensbank die beheerd zal worden door de FOD**. Meer specifiek wordt hiervoor verwezen worden naar het Europese datamining project dat tot doel heeft om alle

Belgische gegevens over beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden te verzamelen en de verslagen over deze gegevens te digitaliseren. Dit project zal van 2022 tot 2026 gefinancierd worden door de Europese Unie in het kader van het plan voor Herstel- en Veerkracht (PHV) (Recovery and Resilience Facility) ²⁸. In lijn met het Europees strategisch kader zullen er bij het aanleggen van deze databank ook gegevens verzameld worden over psychosociale risico's ²⁹ en cardiovasculaire aandoeningen ³⁰.

Alleen zo zal het mogelijk worden om over correcte informatie te beschikken over de risico's die aanwezig zijn op de werkvloer en de aard, de frequentie en de omvang ervan. Indien we beschikken over blootstellingsgegevens die op een eenvormige wijze zijn verzameld en gemakkelijk geraadpleegd kunnen worden, zal het onder meer mogelijk zijn risicoprofielen te bepalen. Deze gegevensbank zal ook een belangrijke bron zijn voor wetenschappelijk onderzoek en ons in staat stellen om de pijnpunten bloot te leggen waarvoor prioritair acties moeten worden ondernomen en waaruit deze acties dan moeten bestaan. Aldus wordt een evidence based beleid mogelijk gemaakt ³¹.

Tevens zal meegewerkt worden aan de European Working Conditions Survey uitgevoerd door Eurofound en zullen de Belgische gegevens opgenomen in dit overzicht worden geanalyseerd.

Afdeling 3. Kwalitatieve regelgeving

De Belgische regelgeving in verband met welzijn op het werk bestaat voornamelijk uit de welzijnswet-werknemers van 4 augustus 1996, de codex over het welzijn op het werk, het koninklijk besluit over tijdelijke en mobiele bouwplaatsen en ook nog uit een reeks bepalingen in het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (ARAB). Om de doelstellingen vermeld in hoofdstuk I te behalen is het noodzakelijk om deze regelgeving op bepaalde punten bij te sturen.

Deze wetgeving dient te beantwoorden aan de principes die beschreven worden in de prioriteitnota van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Wetgeving moet voldoende flexibel zijn om het hoofd te bieden aan toekomstige uitdagingen en toch moet zij ook voldoende duidelijk en precies zijn, opdat ze zou kunnen toegepast worden in de praktijk en afdwingbaar zijn. Ook moeten de administratieve verplichtingen beter op elkaar afgestemd worden en, waar nodig en mogelijk, vereenvoudigd worden, opdat de actoren die betrokken zijn bij het welzijnsbeleid op de werkvloer hun rechten en plichten zouden kennen ³².

²⁸ EU kader p. 11; Nota HRPBW p. 6 en p. 8-9

²⁹ EU-kadern p. 11

³⁰ EU-kader, p. 16

³¹ RegA, p. 14 en 25

³² Nota HRPBW p. 11-13

Een belangrijke uitdaging in dit kader bestaat erin te komen tot **eenvoudigere en toegankelijke erkenningsprocedures**³³. Daarnaast moet onze aandacht uitgaan naar een modernisering van de regelgeving in verband met arbeidsmiddelen, brandveiligheid en tijdelijke of mobiele bouwplaatsen, zodat **de overblijvende bepalingen van het ARAB**, na een aangepaste integratie in de codex over het welzijn op het werk, kunnen worden opgeheven. Tenslotte moeten formulieren en modellen **op digitale en gebruiksvriendelijke wijze** ter beschikking worden gesteld aan de gebruikers, en moet het **aanleveren van informatie aan de overheid** zoveel mogelijk elektronisch kunnen verlopen en conform zijn aan de principes van only once.

Afdeling 4 Optimalisering van de werking van de administratie

Het uitwerken van een coherente wetgeving, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en deze vervolgens bekend maken bij alle stakeholders, is maar mogelijk indien de administratie over voldoende middelen beschikt. Daarom streven we ernaar om meer personeel en meer financiële middelen ter beschikking te stellen van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid om het vastgestelde beleid op reglementair vlak uit te werken, het sociaal overleg te faciliteren, de regelgeving te promoten en hieromtrent informatie- en sensibiliseringscampagnes te voeren. We streven er eveneens naar om meer financiële, technische en menselijke middelen te investeren in de Directie van het Onderzoek over de verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DIOVA) om de epidemiologische kennis over de risicofactoren in de arbeidsomgeving te verbeteren³⁴.

Een wetgeving staat of valt met de handhaving ervan. Het is dan ook cruciaal dat er een efficiënte controle gebeurt op de naleving van de wetgeving. Daarom streven we ernaar om het aantal inspecteurs bij de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk geleidelijk in lijn te brengen met de IAO-normen³⁵.

Afdeling 5. Samenwerking tussen de stakeholders inzake welzijn op het werk

Welzijn op het werk is een uitdaging voor de overheid, maar het is dat evenzeer voor de sociale partners en de preventiediensten. Werkgevers, werknemers en preventieadviseurs werken samen om het welzijnsbeleid in de onderneming vorm te geven.

De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid voor het in zijn onderneming te voeren preventiebeleid. Hij kan dat maar waarmaken, indien hij daarin wordt ondersteund door de werkgeversorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Het is dan ook van het grootste belang dat de verschillende werkgeversfederaties constructief meewerken aan het beleid dat op macroniveau wordt uitgewerkt en zij hun leden sensibiliseren voor welzijn op het werk, hen informeren over de beschikbare tools en instrumenten en hen een duidelijk signaal geven dat welzijn op het werk in het belang is van elke onderneming, ook de KMO.

De werknemers zelf spelen evenzeer een belangrijke rol om de risico's op de werkvloer te beperken en dit door de preventiemaatregelen consequent toe te passen. De werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk vervullen hierin een voorbeeldfunctie. Zij worden hierin ondersteund door de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Ook deze organisaties spelen een fundamentele rol in de uitwerking van het welzijnsbeleid op macroniveau en in het sensibiliseren, informeren en opleiden van hun leden.

De preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk beschikken over een enorme expertise op het vlak van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, arbeidshygiëne, ergonomie en psychosociale aspecten van het werk. Zij worden uitgenodigd om deze expertise te delen met alle actoren die op het macroniveau actief zijn om het nationaal actieplan uit te werken en concreet gestalte te geven.

Alleen door de initiatieven en acties van en een doorgedreven samenwerking tussen alle bij het welzijn op het werk betrokken actoren zal het mogelijk zijn een kwalitatief actieplan inzake welzijn op het werk uit te werken en in de praktijk toe te passen.

Afdeling 6. Synergie tussen welzijn op het werk en andere thema's die behoren tot de bevoegdheid van andere overheden

Het afgelopen anderhalf jaar heeft ons veel geleerd over de broosheid van de mens. We moeten snel en accuraat kunnen anticiperen en reageren op een gezondheidscrisis. De pandemie is een katalyserende factor geweest in de ontwikkeling van telewerk en in de digitale transitie. We staan voor de uitdagingen van de klimaatverandering die, zoals de overstromingen van de zomer van 2021 hebben aangetoond, het dagelijks leven van elke mens op zijn kop kunnen en zullen zetten. De aandacht voor de klimaatverandering vergt een ernstige bezinning over onze manier van consumeren. Duurzaamheid in de productie, de aanwending van nieuwe energiebronnen en de bescherming van het leefmilieu maken het noodzakelijk om nieuwe technologieën te ontwikkelen die op hun beurt een invloed zullen hebben op de arbeidsmarkt en op onze manier van werken. Het welzijn op het werk is dan ook een belangrijk thema, maar het kan niet los gezien worden van andere materies die behoren tot de bevoegdheid van andere federale ministers. Welzijn op het werk vertoont immers

33 Nota HRPBW p. 9-10

34 RegA. P. 24 en Nota HRPBW, p.7.

35 EU-kader p. 18; RegA p. 21, nota HRPBW p. 17

raakvlakken met het op de markt brengen van veilige producten (Minister van Economie) en veilige stoffen (Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu), de sociale zekerheid (Minister van Sociale Zaken), de strijd tegen discriminatie (Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit), De Corona pandemie heeft ook aangetoond dat er raakvlakken zijn met de volksgezondheid in het algemeen en de bevolkingsgerichte preventieve gezondheidszorg (dit laatste is een bevoegdheid van de Gemeenschappen) ³⁶.

Er zal met al deze instanties grondig overlegd moeten worden, onder meer om te vermijden dat de personen en middelen die dienen aangewend te worden voor de veiligheid en de gezondheid op het werk worden afgewend voor andere doelstellingen ³⁷.

Daarnaast moet er ook overleg plaats vinden met de voor onderwijs bevoegde Ministers van de Gemeenschappen, met het oog op het versterken van de opleiding van alle preventieadviseurs ³⁸. Met de Ministers bevoegd voor het Franstalig onderwijs zal bovendien onderzocht worden op welke manier we een convenant kunnen afsluiten, zoals dit reeds bestaat met het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap ³⁹. Dergelijk convenant is immers een belangrijk instrument om de preventiecultuur in de onderwijsinstellingen te stimuleren en het welzijn op het werk te integreren in het onderwijs. De werknemers van morgen zitten immers vandaag op de schoolbanken.

De zegswijze 'jong geleerd, is oud gedaan', is ook van toepassing op het welzijn op het werk: wie veilig en gezond leert werken op de school, zal een attitude aanleren, die hij of zij zal meenemen doorheen de hele loopbaan. Dergelijke attitude zal op termijn een gunstig effect hebben op het aantal en de aard van de arbeidsongevallen en de beroepsgebonden aandoeningen. Ook ondersteunt het de conclusies van de werkgelegenheidsconferentie die plaats vond op 7 en 8 september 2021. Aandacht voor welzijn op het werk moet een rode draad zijn doorheen heel de loopbaan en is fundamenteel om mensen een kwalitatieve loopbaan te bezorgen die positieve energie geeft en gezondheidsproblemen vermijdt ⁴⁰.

Afdeling 7. Europese en internationale samenwerking

België heeft zich steeds geprofileerd als een voorstander van Europa. Daarom zullen we de acties die op Europees vlak worden ondernomen van nabij opvolgen en ten volle ondersteunen. Dit impliceert dat wij er ons toe verbinden om constructief mee te werken aan de uitwerking van de Europese richtlijnen en andere instrumenten die op Europees vlak worden uitgewerkt⁴¹. Het betekent ook dat wij de door Europa uitgevaardigde richtlijnen in verband met veiligheid en gezondheid op het werk tijdig en correct omzetten in de Belgische wetgeving⁴². Uiteraard moet ook al onze aandacht gaan naar onze rol als Voorzitter van de Raad van de Europese Unie, die België in 2024 zal waarnemen⁴³.

Op het vlak van de Internationale Arbeidsorganisatie streven we niet alleen naar de ratificatie van de voor veiligheid en gezondheid relevante Verdragen en de concrete toepassing ervan. We zullen ook blijven meewerken aan de integratie van veiligheid en gezondheid in de fundamentele arbeidsnormen⁴⁴.

36 EU-kader, p. 19

37 Nota HRPBW p. 17

38 Nota HRPBW p. 11

39 Nota HRPBW p. 17

40 RegA. p. 21

41 EU-kader p. 10-11, 15-17 en 19; RegA p. 89

42 RegA p. 88

43 RegA p. 89

44 EU-kader p. 20; RegA p. 88

SAMEN AAN HET WERK!

Dit plan geeft de krijtlijnen aan voor de uitwerking van een consistent beleid inzake welzijn op het werk voor een periode van zes jaar. Het komt er nu op aan voor elk jaar concrete, realistische en realiseerbare acties te bepalen die op aantoonbare wijze een bijdrage leveren aan meer welzijn op het werk. Ik nodig alle stakeholders uit om hierin hun verantwoordelijkheid op te nemen. Ik heb er ook alle vertrouwen in dat we zullen slagen, wanneer we er SAMEN werk van maken.

DE MINISTER VAN WERK
Pierre-Yves DERMAGNE