

**De Belgische Nationale Strategie
Welzijn op het Werk 2016-2020
voorgesteld door de Minister van Werk:
Strategische en operationele doelstellingen**

Inhoudsopgave

A.	INLEIDING	3
B.	DE BESTAANSREDEN VAN DE NATIONALE STRATEGIE WELZIJN OP HET WERK 2016-2020	5
C.	STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	10
I.	VEILIG EN GEZOND WERK	10
II.	HET VERSTERKEN VAN DE DEELNAME AAN DE ARBEIDSMARKT	12
III.	HET VERSTERKEN VAN DE PREVENTIE	13
IV.	HET VERSTERKEN VAN DE PREVENTIECULTUUR	13
D.	OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	15
I.	DE AS VEILIG EN GEZOND WERK	15
1)	<i>Voortdurende preventie van arbeidsongevallen.</i>	15
2)	<i>Voortdurende preventie van gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk</i>	16
3)	<i>Voorkomen of verminderen van nieuwe en toenemende risico's</i>	17
II.	DE AS "VERSTERKEN VAN DE DEELNAME AAN DE ARBEIDSMARKT"	17
4)	<i>Werkbaar werk voor alle werknemers</i>	17
5)	<i>Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers</i>	18
III.	DE AS "VERSTERKEN VAN DE PREVENTIE"	19
6)	<i>Benadrukken van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het preventiebeleid, vooral in KMO's</i>	19
7)	<i>Integratie van welzijn op het werk in het management</i>	20
8)	<i>Optimaliseren van de werking van de preventiediensten</i>	20
9)	<i>Optimaliseren van het sociaal overleg</i>	21
10)	<i>Optimaliseren van de werking van de arbeidsinspectiediensten</i>	22
11)	<i>Ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens</i>	23
12)	<i>Kwalitatieve regelgeving</i>	23
IV.	DE AS "VERSTERKEN VAN DE PREVENTIECULTUUR"	24
13)	<i>Integratie van welzijn op het werk in alle overheidsdomeinen</i>	25
E.	ACTIES ONDERNOMEN IN 2016 EN PRIORITAIRE DOELSTELLINGEN EN ACTIES VOOR 2017	26
I.	INLEIDING	26
II.	ACTIES	27
1)	<i>De monitoring van de nieuwe tariefregeling voor de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.</i>	27
2)	<i>Onderzoek van het takenpakket van de preventieadviseurs.</i>	27
3)	<i>Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.</i>	28
4)	<i>Blootstelling aan chemische agentia.</i>	29
5)	<i>Psychosociale risico's (PSR) en musculoskeletale aandoeningen (MSA).</i>	29
6)	<i>Ontwikkelen en promoten van tools voor KMO's.</i>	30
7)	<i>Integratie van welzijn op het werk in onderwijs en opleiding</i>	31
8)	<i>Datamining</i>	31
9)	<i>Optimaliseren van de inspectie toezicht welzijn op het werk.</i>	32
10)	<i>Kwalitatieve regelgeving</i>	32

A. Inleiding

In 2016 mag de Belgische Welzijnswet 20 kaarsjes uitblazen. In onze hogesnelheidsmaatschappij kan dat al worden beschouwd als een mooie leeftijd voor een wet, zeker aangezien de tekst, op de fundamentele punten alleszins, ongewijzigd is gebleven. Natuurlijk zijn er in de loop van de voorbije 2 decennia wel aanpassingen gebeurd, maar dat betekent uiteindelijk alleen maar dat de Welzijnswet met zijn tijd is meegegaan. Deze twintigste verjaardag is dan ook een ideaal vertrekpunt voor een nieuwe Nationale Strategie Welzijn op het Werk, die ervoor moet zorgen dat de regelgeving actueel blijft, om een passend antwoord te kunnen bieden aan de nieuwe uitdagingen voor het welzijn van werknemers in de snel veranderende wereld van werk.

Het werkgelegenheidsbeleid moet gericht zijn op mensen. Dit betekent dat het een ruime prioriteit moet verlenen aan de verbetering van de levenskwaliteit en de gezondheid en veiligheid van de werknemers in hun dagelijkse beroepsleven. Het is dus in de eerste plaats noodzakelijk de bescherming van het individu te beklemtonen. Deze bescherming van het individu betekent dat het menselijk kapitaal van de onderneming optimaal en in gunstige omstandigheden kan worden ingezet. Dit heeft een positieve weerslag op de productiviteit van de ondernemingen en de nationale economie. Naar schatting leidt een gebrekkig functionerend preventiebeleid tot een kost die - naargelang de studie die men raadpleegt - varieert tussen 2 en 3,5% van het bruto binnenlands product.¹

Een van de grote uitdagingen in een demografische context van vergrijzing is ervoor te zorgen dat de gunstige voorwaarden worden geschapen opdat iedereen langer aan het werk kan blijven. De analyse van de resultaten van de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden² bevestigt de relatie tussen het welzijn en de gezondheid van werknemers en de aard en de kwaliteit van het werk: goede scores op algemene gezondheid (zowel lichamelijke als mentale gezondheid) zijn gecorreleerd met een goede score op werkbaar werk, terwijl werkgerelateerde

¹ Good OSH is good for business, OSHA, <https://osha.europa.eu/en/topics/good-osh-is-good-for-business/index.html>

² "Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België", een analyse van de resultaten uit de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden 2010 in opdracht van de FOD WASO, Tom VANDENBRANDE, Sem VANDEKERCKHOVE, Patricia VENDRAMIN, Gérard VALENDUC, Rik HUYS, Geert VAN HOOTEGEM, Isabelle HANSEZ, Christophe VANROELEN, Vanessa PUIG-BARRACHINA, Kim BOSMANS & Hans DE WITTE, 2012, <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

gezondheidsrisico's gepaard gaan met een lage score inzake werkbaarheid. Jobtevredenheid is een andere belangrijke indicator die positief gerelateerd is aan werkbaar werk. Er bestaat daarbij een positief verband tussen werkbaar werk en bijna elke indicator die geselecteerd wordt om de werkbaarheid van het werk te meten. Het is dus belangrijk mensen gezond aan het werk te houden.

In onze geglobaliseerde economie zijn bedrijven genoodzaakt hun productiviteit en concurrentievermogen steeds verder op te drijven. Het is duidelijk dat de gevolgen van deze prestatie-economie voor het welzijn van werknemers nauwgezet moeten worden opgevolgd. Musculoskeletale problemen (bijvoorbeeld lage rugpijn en nekspierproblemen) blijven het meest frequent gerapporteerde negatieve resultaat met betrekking tot de gezondheid voor werknemers. Verder vermelden werknemers ook mentale aandoeningen, zoals vermoeidheid, slaapproblemen en psychosomatische klachten, bv. hoofdpijn en maag- en darmklachten veroorzaakt door hun werk. In deze context is het belangrijk te blijven herhalen dat de primaire preventie de volle aandacht verdient. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Essentieel is dat deze strategie in "shared ownership" toebehoort aan alle betrokken partijen. Dit vereist samenwerking met de betrokken partijen gedurende de volledige looptijd van de strategie en tevens responsabilisering van de actoren die duidelijk worden aangeduid voor de acties die de realisatie beogen van de operationele doelstellingen. De aansturing van de strategie vereist tenslotte voldoende politiek engagement en de nodige financiële middelen.

In een context van demografische verandering, snelle wetenschappelijke en technische evolutie en voortdurende wijzigingen in de arbeidsorganisatie, en rekening houdend met de verwachtingen die mensen in onze moderne samenleving koesteren, is het uitwerken van een goede Nationale Strategie inzake Welzijn op het Werk 2016-2020 van groot belang. In dit document worden de bestaansredenen en de strategische en operationele doelstellingen van deze strategie beschreven, en wordt een eerste voorstel gedaan van te bereiken objectieven voor de periode 2016-2017.

B. De bestaansreden van de Nationale Strategie Welzijn op het Werk 2016-2020

De meerjarige actieprogramma's van de Europese Commissie inzake veiligheid en gezondheid op het werk waren aanvankelijk gericht op wetgevend werk. Deze meerjarige programmatie van acties is inmiddels geëvolueerd naar een geïntegreerde aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk.

Een eerste Europese strategie werd vastgesteld in de Mededeling van de Europese Commissie van februari 2007, met als titel: "*Verbetering van de arbeidskwaliteit en -productiviteit: communautaire strategie 2007-2012 voor de gezondheid en veiligheid op het werk*". De Commissie legde in deze mededeling sterk de nadruk op de vermindering met 25% van het aantal arbeidsongevallen binnen de Europese Unie. Deze ambitieuze doelstelling werd overgenomen door België. Het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) had immers in 2006 185.039 arbeidsongevallen (inclusief de arbeidswegongevallen) geregistreerd in de privésector. Op basis van het Europees initiatief heeft België de **Nationale Strategie inzake Welzijn op het Werk 2008-2012** opgesteld. De globale doelstelling van deze strategie bestond in een continue en homogene vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. De transversale assen die het geheel van de geëvalueerde programma's kenmerkten, legden bovendien het accent op de volgende doelstellingen:

- het aanzetten tot gedragswijziging bij de werkgevers door een cultuur van risicopreventie te stimuleren;
- de verbetering van de werking van de preventiediensten, vooral inzake uitwisseling van gegevens;
- het versterken van het toezicht op de naleving van de wetgeving.

Uit de evaluatie van deze nationale strategie in 2012 bleek dat het aantal geregistreerde arbeidsongevallen in de privésector in België was gedaald tot 157.131. Toch zeggen cijfers over arbeidsongevallen niet alles over het beleid inzake welzijn op het werk. Ze zijn immers slechts één indicator van het gevoerde welzijnsbeleid, die bovendien ook nog wordt beïnvloed door economische factoren.

In juni 2014 heeft de Commissie een nieuwe mededeling gepubliceerd. De Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en

het Comité van de Regio's inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020,³ legt een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk vast. De Commissie werkt hierbij enkel een kader uit waarin het accent wordt gelegd op de volgende drie uitdagingen:

- **Micro- en kleine ondernemingen** - De Commissie wijst erop dat het vooral voor micro- en kleine ondernemingen een uitdaging blijft om de gezondheid en veiligheid op het werk van hun werknemers doeltreffend te beheren. Binnen kleinere organisaties is de mate van naleving van nationale en EU-voorschriften nog steeds relatief laag, en worden ook minder beheersmaatregelen over welzijn op het werk genomen vergeleken met grote ondernemingen. Het beleid inzake welzijn op het werk dient in België dus meer gericht te zijn op KMO's en zeer kleine ondernemingen, die veel minder goed bereikt worden dan de grotere ondernemingen.
- **Arbeidsongeschiktheid** - De Europese Commissie is ook terecht bezorgd over de (toenemende) arbeidsongeschiktheid, onder meer door ziekten die worden veroorzaakt of verergerd door ongunstige arbeidsomstandigheden, wat een hoge tol eist van werknemers, bedrijven en socialezekerheidsstelsels. Volgens schattingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) waren er in 2008 in totaal 159.500 arbeidsgelateerde ziektegevallen met dodelijke afloop in de EU-27, waarbij kanker de belangrijkste doodsoorzaak was (95.500 gevallen). Naar schatting is tussen 4% en 8,5% van het totale aantal gevallen van kanker toe te schrijven aan blootstelling op het werk. Chemische stoffen namen daarbij bijna de helft van alle arbeidsgelateerde sterfgevallen voor hun rekening. Exacte cijfers voor België ontbreken; in het algemeen zijn de cijfers over beroepsrisico's trouwens ondermaats. De gegevens die beschikbaar zijn bij de preventiediensten worden niet efficiënt verzameld, en nog minder verwerkt op een onderbouwde wijze. Ook hier is een sterke verbetering een noodzaak om gefundeerde beleidsopties te kunnen nemen.
- **Vergrijzing** - De bevolking van de EU vergrijst. Het aantal mensen in de EU van 60 jaar of ouder neemt ieder jaar toe met ruim twee miljoen. Ook de beroepsbevolking is aan het vergrijzen, nu het aandeel van oudere werknemers stijgt ten opzichte van dat van

³ Mededeling van de Commissie aan het Europese Parlement, de Raad, het Europese Economisch en Sociaal Comité van het Comité van de Regio's inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020, Brussel, 6.6.2014, COM(2014) 332 final.

jongere werknemers. Volgens bevolkingsprognoses van Eurostat (Europop 2010) zal de beroepsbevolking in de EU-27 in de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar tussen 2010 en 2030 toenemen met circa 16%. In haar witboek over pensioenen pleit de Commissie voor verlenging van het arbeidsleven, teneinde de pensioenvoorzieningen duurzaam op peil te houden. De arbeidsomstandigheden moeten daar dan wel op worden afgestemd. Voor een duurzaam arbeidsleven en voor actief en gezond ouder worden zijn een goede gezondheid en veiligheid van werknemers onontbeerlijk, zeker in het licht van de vergrijzende beroepsbevolking en de verlenging van het arbeidsleven. Daarom is het nodig om gedurende het hele arbeidsleven van werknemers, die bovendien steeds meer diversiteit vertonen, een veilige en gezonde omgeving te handhaven. Het bevorderen van een preventiecultuur is van essentieel belang om dat doel te bereiken.

De Europese Commissie vraagt derhalve aan de Lidstaten om nationale strategieën te ontwikkelen die aansluiten bij dit kader. Daarbij zal de Commissie op het vlak van deze drie uitdagingen (KMO's, arbeidsgerelateerde ziekten en vergrijzing) vanaf 2014:

- de nationale OSH-strategie herbeoordelen in het licht van het nieuwe strategisch kader van de EU: dit zal gebeuren in overleg met de lidstaten en de desbetreffende belanghebbenden, inclusief de sociale partners;
- een database opzetten van alle nationale strategische kaders voor OSH: dit is een taak voor de Commissie in samenwerking met EU-OSHA;
- de contactpunten voor nationale strategieën die door de lidstaten werden benoemd regelmatig laten bijeenkomen om goede werkwijzen in kaart te brengen en uit te wisselen: dit zal gebeuren door de Commissie, EU-OSHA, het ACSH en het SLIC.

In de mededeling van de Commissie wordt een kader uiteengezet voor acties, samenwerking en uitwisseling van goede praktijken op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in de periode 2014 tot 2020, dat uitsluitend ten uitvoer kan worden gelegd met de actieve medewerking van nationale overheden en sociale partners.

De "Nationale strategie inzake welzijn op het werk 2016-2020" is de Belgische omzetting van deze communautaire strategie. De hoofddoelstellingen worden hierin overgenomen, vertrekkend van 4 strategische assen en van een 15-tal operationele doelstellingen.

Conform aan het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk zullen de acties in functie van deze doelstellingen, evenals de prioriteiten en timing ervan, worden vastgesteld op basis van grondig overleg met de voornaamste stakeholders met name de sociale

partners, de beroepsverenigingen en andere belanghebbenden in het forum dat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk⁴ vormt. Hierdoor zal deze strategie over een voldoende groot maatschappelijk draagvlak beschikken, wat de uitvoering ervan in de praktijk zal bevorderen.

De **redenen** voor de uitwerking van een globaal plan voor de aanpak van welzijn op het werk zijn veelvuldig:

- Het recht op arbeid is een mensenrecht. Dit recht houdt in dat elke werknemer het recht heeft op een veilige en gezonde arbeidsomgeving. De bevordering van het welzijn op het werk in al zijn aspecten is van primordiaal belang voor de bescherming van de werknemer, voor het behoud van zijn gezondheid en voor zijn motivatie bij de uitvoering van het werk.
- De bevordering van het welzijn van de werknemers biedt een meerwaarde aan elke individuele onderneming: ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden leiden tot een daling van de productiviteit, wat uiteindelijk leidt tot ontslagen, sluitingen en faillissementen. Slechte arbeidsomstandigheden zijn ook een vorm van deloyale concurrentie tussen ondernemingen. Aldus is een gebrek aan welzijn op het werk ook een sociaal-economisch onrecht.
- Onvoldoende aandacht voor welzijn op het werk veroorzaakt onvermijdelijk een stijging van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen, wat de sociale zekerheid en de sociale beschermingssystemen op kosten jaagt en aldus zwaar doorweegt op de hele gemeenschap. De bevordering van het welzijn op het werk draagt daarentegen bij tot de verbetering van de volksgezondheid en daardoor ook tot een betere inzetbaarheid van de werknemers in de ondernemingen, wat niet alleen leidt tot een verbetering van de productiviteit en de competitiviteit van de ondernemingen, maar een gunstige weerslag heeft op de welvaart van onze hele maatschappij.
- Een globale aanpak van welzijn van werknemers stopt niet aan de fabriekspoort: een gezonde werknemer werkt niet alleen beter, maar omgekeerd zullen gezonde en veilige arbeidsomstandigheden ook leiden tot een betere algemene gezondheidstoestand. Meerdere bevoegdheidsniveaus zijn dus betrokken bij de uitvoering van dit globaal plan:

⁴ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=577>

de federale Minister van Werk, maar ook de federale Minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken, de Gemeenschappen en de Gewesten. Overleg over de verschillende niveaus zal zich opdringen, in functie van de voorgestelde acties.

C. Strategische doelstellingen

In de Nationale Strategie Welzijn op het Werk 2016-2020 worden **4 strategische doelstellingen** onderscheiden:

I. Veilig en gezond werk

De statistieken in verband met het aantal arbeidsongevallen op de arbeidsplaats gaan sinds een aantal jaren weliswaar in dalende lijn, maar toch moeten we vaststellen dat er in 2013⁵ in België niet minder dan 168.919 arbeidsongevallen op de arbeidsplaats werden geregistreerd: 126.726 in de privésector, waarvan 72 met dodelijke afloop, en 42.193 in de publieke sector, waarvan 10 met dodelijke afloop.⁶ Wat de beroepsziekten betreft, werd in het open systeem in 2013 over 1.696 eerste aanvragen een beslissing genomen: 368 aanvragen werden aanvaard, en 1.328 aanvragen werden afgewezen, in 89 % van de gevallen omwille van problemen rond het bewijs van het determinerend oorzakelijk verband tussen het beroep en de ziekte. Via het lijstensysteem werden nog eens 10.134 eerste aanvragen ingediend: in 2.987 gevallen werd een arbeidsongeschiktheid erkend of curatieve zorgen toegewezen.⁷

Deze statistische gegevens geven een bepaald maar geen volledig beeld van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. De statistieken inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn ook geen volledige noch betrouwbare indicator voor arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen. Ze zijn dan ook maar één van de indicatoren die wijzen op het belang en de omvang van het probleem. Daarom is het van belang bijzondere aandacht te besteden aan een correcte aangifte van arbeidsongevallen, aan het onderzoek van de oorzaken van (ernstige) arbeidsongevallen en incidenten. Daarnaast ontbreken de arbeidsongevallen van werknemers die voor een buitenlandse werkgever werken, maar die op het Belgisch grondgebied gebeurden, volledig in de statistieken, aangezien deze werkgevers in België geen aangifteplicht kennen. Toch moet ook met deze arbeidsongevallen rekening worden gehouden. Ook moeten de nodige financiële, technische en menselijke middelen geïnvesteerd worden om de epidemiologische kennis te verbeteren over risicofactoren voor de gezondheid van de werknemers die aanwezig zijn in de arbeidsomgeving

⁵ 2013 is het meest recente jaar waarvoor we cijfers hebben van zowel de privé- als de publieke sector. Bron: statistisch jaarverslag 2013 van het Fonds voor Arbeidsongevallen (www.faofat.fgov.be).

⁶ Daarbovenop komen nog eens 23.793 (privésector) + 11.925 (publieke sector) ongevallen op de arbeidsweg.

⁷ Bron: statistisch jaarverslag 2013 van het Fonds voor Beroepsziekten (www.fbz.fgov.be).

Vaststelling is en blijft dat elk arbeidsongeval en elke beroepsziekte er één te veel is. Alles moet dan ook in het werk worden gesteld om het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten te verminderen, door middel van sectoraal overlegde en omkaderde acties en een doelgerichte en systematische aanpak van recidive werkgevers. Een nauwe samenwerking tussen de verschillende betrokken overheidsdiensten (FOD WASO, FAO en FBZ) is hiervoor vereist, evenals overleg met de sociale partners.

Ook aan nieuwe en opkomende risico's, zoals de blootstelling aan nanodeeltjes en aan reprotoxische stoffen, moet voldoende aandacht worden besteed, daar zij de bron kunnen vormen van nieuwe beroepsziekten. Er dient eveneens aandacht te worden besteed aan nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, zoals uitzendarbeid en onderaanneming, aangezien zij een verhoogd risico op arbeidsongevallen met zich kunnen brengen.

Psychosociale risico's (PSR) en een hoge arbeidsdruk kunnen leiden tot burn-out en tot psychische aandoeningen zoals depressie. Uit slechte ergonomische omstandigheden kunnen musculoskeletale aandoeningen (MSA) voortvloeien. Beide fenomenen vormen een steeds toenemende reden van afwezigheid op het werk en van langdurige arbeidsongeschiktheid. Uit de statistieken van het RIZIV (31 december 2014) blijkt dat er 321.573 personen een uitkering wegens blijvende arbeidsongeschiktheid ontvangen. Dit is ten opzichte van 2010 een stijging met 63.638 personen of bijna 25%. Deze stijging kan niet alleen worden toegeschreven aan de veroudering van de bevolking en de toegenomen deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, maar ook aan een toename van musculoskeletale, cardiovasculaire en psychische aandoeningen.⁸ Ook deze risico's verdienen de nodige aandacht, waarbij als uitgangspunt geldt dat het werk moet worden aangepast aan de mens.

Duurzame tewerkstelling veronderstelt dat er (nog) meer wordt ingezet op primaire preventie, d.w.z. het voorkomen van risico's door het bestrijden van die risico's zo dicht mogelijk bij de bron, door in te grijpen op de oorzaken ervan, zodat er zich geen (of zo weinig mogelijk) arbeidsongevallen, beroepsziekten en arbeidsgelateerde ziekten kunnen voordoen

⁸ Bron: RIZIV, <http://www.inami.fgov.be/fr/publications/ra2014/chiffres-cles/chiffres-indemnites/Pages/default.aspx#.VIROp3YvflU>

Om het werk echt werkbaar te maken, is de volledige participatie nodig van zowel werkgevers(organisaties) als werknemers(organisaties), maar ook van de preventiediensten, de arbeidsongevallenverzekeraars, de inspectie, het FAO en het FBZ. Elk dient zijn deel van de verantwoordelijkheid op te nemen voor de realisatie van duurzame, passende arbeid voor allen.

II. Het versterken van de deelname aan de arbeidsmarkt

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers over hun hele loopbaan voortdurend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden kunnen beschikken om met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert niet alleen een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, maar ook een houding en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

De duurzame inzetbaarheid van werknemers moet worden bekeken in al zijn aspecten. Het arbeidsmarktperspectief is in dat verband belangrijk. Wat de blijvende integratie kan bevorderen van zoveel mogelijk werknemers, ongeacht de doelgroep - onervaren werknemers, jonge en oudere werknemers, vrouwen, buitenlandse werknemers, werknemers met een specifieke medische voorgeschiedenis of werknemers die na een ongeval of ziekte opnieuw aan het werk willen – dient ondersteund te worden. Samenwerking met de regio's is op dit vlak een noodzaak, zeker na de zesde staatshervorming.

In deze nationale strategie wordt vooral de focus gelegd op de integratie van jongeren, ouderen en arbeidsongeschikte werknemers. Het is immers van belang dat jongeren inzicht verkrijgen in de risico's op het werk en de juiste attitudes aanleren om met deze risico's om te gaan, en dat oudere werknemers gezond verder kunnen blijven werken. Ook personen die een fysieke of psychische beperking hebben moeten kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt en werknemers die (tijdelijk) arbeidsongeschikt zijn, moeten (opnieuw) de kans krijgen om aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen. De noodzaak hiervan blijkt des te meer uit de hoger vermelde cijfers van het RIZIV.

Bij het uitwerken van acties dient er speciale aandacht te zijn voor het genderspect. Het is gebleken dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen wat betreft de risico's, maar evenzeer wat betreft de gevolgen van de blootstelling aan bepaalde risico's. Dit betekent ook dat de aanpak van preventie kan verschillen op grond van deze genderspecten.

III. Het versterken van de preventie

De preventie versterken is een strategische doelstelling gericht op alle actoren die op een of andere wijze bijdragen aan de uitwerking en de implementatie van het preventiebeleid in de ondernemingen. Er kan niet genoeg worden benadrukt dat de eindverantwoordelijkheid voor het welzijnsbeleid bij de werkgever berust. Het is dan ook van het allergrootste belang de werkgevers, vooral in de KMO's, de nodige inzichten bij te brengen en hen te helpen om deze verantwoordelijkheid daadwerkelijk op te nemen. In de grotere ondernemingen is er ook een belangrijke rol weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn: zij dienen mee te werken aan dit preventiebeleid en te waken over de correcte uitvoering ervan. Ook van de werknemers wordt verwacht dat zij een constructieve bijdrage leveren aan het welzijnsbeleid, onder meer door de gekregen instructies consequent toe te passen en problemen op de arbeidsplaats te signaleren. Het sociaal overleg kan tevens een motor zijn voor een grotere bewustwording van het belang van preventie en de daadwerkelijke toepassing van de preventiebeginselen door alle betrokken partijen. Last but not least blijft ook de rol van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming van belang. Deze bestaat erin deskundig advies te geven over het hele preventiebeleid in de onderneming en daardoor alle actoren te ondersteunen.

Ook de overheid is een belangrijke speler bij het ontwikkelen en toepassen van maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het opstellen van heldere en gemakkelijk toepasbare wetgeving, het toezicht houden op de naleving van die wetgeving en het onderbouwen van het beleid inzake welzijn op het werk door het ter beschikking stellen en analyseren van epidemiologische gegevens over risico's en de impact van preventie maatregelen, zijn belangrijke opdrachten. Tenslotte dient de overheid ook een voorbeeldfunctie te vervullen door voor haar eigen personeel de welzijnsreglementering beter en meer efficiënt toe te passen en door de naleving van de welzijnswetgeving te integreren in de procedures inzake overheidsopdrachten.

IV. Het versterken van de preventiecultuur

Een performant preventiebeleid beoogt de verandering van het gedrag op de arbeidsplaats en bestaat erin dat het gedrag van alle betrokkenen evolueert naar veiliger werken in een gezonde werkomgeving. Dit is een complex gegeven dat vereist dat alle actoren zich meer bewust worden van hun rol in het preventiebeleid, dat zij hun verantwoordelijkheid opnemen en dat zij daadwerkelijk een constructieve bijdrage leveren aan dit preventiebeleid. Veilig en gezond werken zou niet beperkt mogen blijven tot het louter naleven van regels; de veiligheidsgedachte

moet daarentegen ingebed zijn in alle aspecten van het werk, zodat veilig gedrag als het ware een automatisme wordt. Dan pas zal men daadwerkelijk kunnen spreken van een preventiecultuur.

De verschillende sensibiliseringscampagnes, de uitgewerkte instrumenten en praktijkvoorbeelden, de voorbeeldfunctie van elke werkgever en werknemer, zijn elementen die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het versterken van de preventiecultuur. Maar in feite gaat het verder dan dat: veiligheid moet worden aangeleerd samen met het beroep en in alle opleidingen die voorbereiden op een hiërarchische functie moet er aandacht zijn voor veiligheid en gezondheid van de werknemers, want deze opleidingen leveren de leden van de hiërarchische lijn van de toekomst. Welzijn op het werk moet in de hele arbeidsorganisatie worden meegenomen door alle betrokken actoren: werkgever, hiërarchische lijn en preventieadviseurs, maar ook de leden van het comité en de vakbondsafgevaardigden en, last but not least, ook elke individuele werknemer. Een samenleving waarin de reflex om voorzichtig te handelen en risico's op arbeidsongevallen, beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen zo veel mogelijk te voorkomen of in elk geval te beperken is geïntegreerd in het menselijk gedrag, is een samenleving waarin welzijn op het werk voor alle werknemers daadwerkelijk kan worden gerealiseerd.

D. Operationele doelstellingen

In dit punt worden de **operationele doelstellingen** die gekoppeld zijn aan de strategische doelstellingen opgesomd. Daarbij is het van belang te onderstrepen dat al deze doelstellingen evenwaardig zijn en er in de navolgende tekst geen hiërarchie is vastgesteld betreffende de vast te stellen maatregelen.

I. De as veilig en gezond werk

1) Voortdurende preventie van 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 musculoskeletale aandoeningen 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 deze nationale strategie zal de administratie verder werken aan een actualisering van de wetgeving in verband met **brandpreventie**. Het preventief luik hiervan werd gerealiseerd met het koninklijk besluit van 28 maart 2015. 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. Er dringt zich een verduidelijking op van de wetgeving inzake **tijdelijke of mobiele bouwplaatsen**, met het oog op het beter bepalen van de verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen en met het oog op een betere toepassing van deze wetgeving op het terrein. In dit verband zijn ook de inspectiecampagnes van de AD TWW van belang evenals de samenwerking met het NAVB.

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 AD TWW, de AD HUA en het FAO zullen verder onderzoeken hoe de regelgeving ter voorkoming van **ernstige arbeidsongevallen** kan worden verbeterd. Op basis daarvan zullen voorstellen uitgewerkt worden die beter tegemoet komen aan de realiteit op het terrein.

2) Voortdurende preventie van gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk

Heel wat werknemers worden bij de uitvoering van het werk blootgesteld aan gevaarlijke chemische agentia. De bescherming van deze werknemers blijft derhalve een belangrijk aandachtspunt. De voorkoming of vermindering van risico's bij **het gebruik van bepaalde carcinogene, mutagene en reprotoxische agentia** zal daarom nagestreefd worden via een aanpassing van de Belgische wetgeving hierover, en dit in nauw overleg met de sociale partners en met de deskundigen. In dit verband moet ook gewezen worden op eventuele positieve ontwikkelingen en acties op Europees vlak om de bescherming van de werknemers te verhogen.

Daarnaast verdient ook het regelgevend kader ter bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan **asbest** de nodige aandacht, mede gelet op het actuele beleid in de regio's en de buurlanden m.b.t. het afbouwen van asbesthoudende materialen in bestaande gebouwen. De bestaande regels zijn erg gedetailleerd en geschreven in het licht van de op dat moment beschikbare technieken en wetenschappelijke kennis. Thans worden er op het terrein enkele toepassingsproblemen vastgesteld, waardoor het noodzakelijk is te onderzoeken of het mogelijk is deze regels nader te preciseren en aan te passen aan de recente wetenschappelijke kennis.

De voorkoming van **psychosociale risico's** in het algemeen en van professionele uitputting (burn-out) in het bijzonder zal nagestreefd worden door het onderzoek omtrent deze belangrijke problematiek te bevorderen en te ondersteunen. Ook het uitwerken en ter beschikking stellen van tools en goede praktijken zijn hier nodig. Ook is er verdere sensibilisering nodig van alle betrokken actoren om te komen tot een doelbewust beleid dat deze vanuit organisatorisch en individueel standpunt moeilijke problematiek bespreekbaar maakt, waardoor er effectief resultaten kunnen worden geboekt⁹

Met het oog op de voorkoming van **musculoskeletale aandoeningen** is het noodzakelijk om verder goede praktijken aan te reiken en alle actoren te sensibiliseren voor de implementatie van een aangepast beleid. Hier dringt zich ook onderzoek op naar nieuwe wetgeving

⁹ Zie onder meer de "Gids voor preventie van psychosociale risico's op het werk <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=>).

3) Voorkomen of verminderen van nieuwe en toenemende risico's

Men kan niet om de vaststelling heen dat er in een snel veranderende wereld voortdurend nieuwe risico's ontstaan, en dat sommige bestaande risico's groter worden. Dit is onder meer het geval voor het gebruik van **nanomaterialen**. Hier is een nauwgezette opvolging nodig samen met de FOD Volksgezondheid om na te gaan of verder onderzoek dan wel nieuwe wetgeving vereist is, ook in het licht van eventuele initiatieven van de Europese Commissie op dit vlak.

Daarnaast zien we ook steeds meer **nieuwe vormen van arbeidsorganisatie** en werkverdeling ontstaan. In dit verband kan verwezen worden naar de toename van uitzendarbeid en verschillende andere vormen van onderaanneming en uitbesteding van werk, maar ook naar het feit dat mensen tegenwoordig niet meer altijd werken in de onderneming, maar steeds meer in (eigen) huis. Denken we maar aan telewerk en thuiswerk, maar ook aan bv. onthaalouders. Deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie leiden tot nieuwe uitdagingen, om een beleid uit te werken dat de risico's die verbonden zijn aan deze vormen van arbeidsorganisatie op een adequate wijze benadert en behandelt. Doelstelling hierbij is dat alle werknemers van hetzelfde hoog niveau van bescherming kunnen genieten.

II. De as "versterken van de deelname aan de arbeidsmarkt"

4) Werkbaar werk voor alle werknemers

Het recht op arbeid en het recht om door middel van arbeid een waardig inkomen te verwerven, is een grondrecht dat gewaarborgd wordt door de grondwet en door internationale en Europese verdragen. Om dit recht op arbeid te kunnen waarborgen is het van belang dat alle actoren in de maatschappij optimaal kunnen participeren aan de arbeidsmarkt. Dit zal evenwel maar mogelijk zijn als ook de voorwaarden worden geschapen om deze participatie mogelijk te maken.

In dit verband moet er aandacht zijn voor mensen met een beperking die wensen toe te treden tot de arbeidsmarkt. In een tijd van migratie en terbeschikkingstelling van **buitenlandse werknemers** moet er ook aandacht zijn voor werknemers die onvoldoende kennis hebben van één van de talen die in België gesproken worden en daardoor de veiligheidsregels onvoldoende begrijpen of niet verstaan wat er precies van hen wordt verwacht.

Een belangrijke doelstelling bestaat er ook in ervoor te zorgen dat **jongeren** effectief kunnen participeren aan de arbeidsmarkt. Om een aangepaste job te vinden, is het van belang dat jongeren goed worden opgeleid. Een goede opleiding gebeurt vaak niet alleen meer in de onderwijsinstellingen, maar ook op de werkvloer, bv. via werkplekleren in de onderneming zelf. Dit vereist een nauwe samenwerking met de regio's, aangezien zij bevoegd zijn voor deze materie. Vanuit het standpunt van welzijn op het werk is het de betrachting dat deze jongeren tijdens hun opleiding, zowel in het onderwijs als bij de werkgever inzicht bekomen in de risico's die verbonden zijn aan het werk en de te treffen preventiemaatregelen, en dat zij de juiste attitudes aanleren.

Een andere doelstelling beoogt er voor te zorgen dat personen die aan het werk zijn, ook aan het werk kunnen blijven. Een van de grote uitdagingen in een demografische context van vergrijzing is ervoor te zorgen dat de gunstige voorwaarden worden geschapen om dit mogelijk te maken. Dit vereist onder meer dat de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden aangepast zijn aan de mensen, en dat de relaties op de werkvloer optimaal zijn. Dit is niet alleen een belangrijke uitdaging voor de overheid, maar ook voor de sociale partners. Wil men **oudere werknemers** aan het werk houden, dan moet men rekening houden met hun mogelijkheden. Dit vereist onder meer dat ergonomische aanpassingen aan de werkpost mogelijk zijn voor alle werknemers, ook in KMO's en zeer kleine ondernemingen, bv. door te voorzien in financiële stimuli. Ook onderzoek naar en zo nodig de aanpak van de fysieke en vooral van de psychische druk van de arbeid is een belangrijk aandachtspunt. Een nauwe samenwerking met de regio's is noodzakelijk, zo nodig door het afsluiten van een samenwerkingsakkoord, waarbij inspraak en medeverantwoordelijkheid van alle stakeholders een must is. In dit verband moet ook gewezen worden op de OSH-campagne 2016-2017 over 'gezond werk voor alle leeftijden'.

5) Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

Langdurige ziekte heeft een hoog prijskaartje voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte zelf: het leidt tot inkomstenverlies, sociaal isolement en vaak tot nog meer gezondheidsproblemen. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, des te moeilijker het voor hem of haar is om opnieuw te gaan werken. Het is dus van het allergrootste belang om werknemers in een vroeg stadium de kans te geven om weer aan de slag te gaan. Een geslaagde re-integratie vraagt een multidisciplinaire aanpak, waarvoor constructieve samenwerking nodig is tussen een aantal actoren zoals de behandelend arts van de betrokken werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en/of andere bevoegde preventieadviseurs (psychosociale aspecten, ergonomie, enz.) en de

adviserend geneesheer van de mutualiteit, om de mogelijkheden van de werknemer om – al dan niet tijdelijk - aangepast of ander werk op te nemen binnen de onderneming, zo concreet mogelijk te onderzoeken. Dit alles veronderstelt een nauwe samenwerking tussen FOD WASO, RIZIV, FOD Sociale Zaken en de regio's, maar er is ook een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners..

Dit thema dient verder uitgewerkt te worden rekening houdend met het advies van de hoge raad voor preventie en bescherming op het werk nr. 196 van 26 mei 2016 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft. .

III. De as “versterken van de preventie”

6) Benadrukken van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het preventiebeleid, vooral in KMO's

De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid voor het welzijn van de werknemers in zijn onderneming, en hij is als dusdanig verplicht om een preventiebeleid te voeren. Hij is er strafrechtelijk voor verantwoordelijk en soms is hij ook burgerrechtelijk aansprakelijk. Vaak wordt deze verplichting gezien als een last, maar een werkgever moet er zich van bewust worden dat een preventiebeleid op termijn gunstige gevolgen heeft voor zijn onderneming op het vlak van productiviteit en het behoud van menselijk kapitaal. Een goed preventiebeleid kan echter slechts gevoerd worden indien de werkgever ook kan beschikken over de nodige middelen en deskundigheid om dit preventiebeleid waar te maken. Vooral KMO's ondervinden moeilijkheden om een preventiebeleid uit te werken conform de wetgeving. Er dienen hen de nodige hulpmiddelen en begeleiding aangeboden te worden omdat zij minder mogelijkheden hebben om de regelgeving volledig te beheersen. Het is dus van het grootste belang om een beleid te voeren dat zich specifiek richt tot KMO's, zeker in een KMO-land als België.

Het is niet de bedoeling de bescherming van de werknemers in de KMO's af te bouwen; integendeel: alle werknemers hebben recht op eenzelfde niveau van bescherming, ongeacht de grootte van de onderneming. Het is daarentegen wel nodig om **gerichte acties naar KMO's** te ontwikkelen, waarbij rekening kan worden gehouden met hun specifieke kenmerken, behoeften en kennis, bv. door het voorzien van de nodige hulpmiddelen (zoals de Online Interactive Risk

Assessment of OiRA, en Deparis) en incentives om de wetgeving beter te kunnen toepassen, en daarnaast door een betere ondersteuning en begeleiding door intermediaire structuren zoals de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk of samenwerking via een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk.

7) Integratie van welzijn op het werk in het management

De integratie van welzijn op het werk in de globale aanpak van het hogere management is een absolute noodzaak om ervoor te zorgen dat het preventiebeleid daadwerkelijk en correct wordt geïmplementeerd in ondernemingen, en dat het meer wordt dan een preventiebeleid op papier. Dit kan slechts bereikt worden door een verbetering van het begrip en de samenwerking tussen de deskundigen voor welzijn op het werk (de preventieadviseurs binnen de interne en externe diensten) en het HR management, en door het **sensibiliseren** van de ondernemingen en instellingen op het vlak van welzijn. Dat veronderstelt bij werkgevers en hiërarchische lijn ook de nodige **kennis over welzijn op het werk**, kennis die zij vaak niet hebben, wat vooral voor zeer kleine ondernemingen problematisch kan zijn, omdat de werkgever daar vaak de rol van preventieadviseur waarneemt. Deze kennis moet op verschillende wijzen worden verbeterd, bv. via e-learning. Hier is bovendien een belangrijke rol weggelegd voor de werkgeversorganisaties. In dit verband dient er ook aandacht te zijn voor de integratie van welzijn in alle opleidingen die voorbereiden op hiërarchische functies. Hiervoor is overleg noodzakelijk met de Gemeenschappen bevoegd voor onderwijs.

8) Optimaliseren van de werking van de preventiediensten

De interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het preventiebeleid van de onderneming dank zij de deskundigheid waarover zij beschikken. Een eerste stap werd gezet door de **financiering van de externe diensten** niet langer uitsluitend te koppelen aan het gezondheidstoezicht op de werknemers. Een doeltreffend welzijnsbeleid is immers veel ruimer dan alleen gezondheidstoezicht: gelet op de actuele evoluties van stress en burn-out en het toenemend aantal musculoskeletale aandoeningen moet immers de nodige aandacht worden besteed aan andere welzijnsdomeinen zoals psychosociale aspecten en ergonomie; en om de arbeidsongevallen, beroepsziekten en andere arbeidsgerelateerde aandoeningen verder te kunnen reduceren blijven ook de aspecten arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne van groot belang. Uiteraard is het van belang om op te volgen dat de nieuwe tarifieringsregeling de externe

diensten daadwerkelijk in staat stelt beter te werken, en de werkgevers (groot en klein) beter te ondersteunen: daarom wordt een monitoring van de nieuwe tarifiering opgestart.

In het verlengde daarvan is het ook van belang dat het **takenpakket van de preventieadviseurs** van naderbij wordt onderzocht. Dit moet toelaten om een betere verdeling vast te stellen van de taken die intern kunnen gebeuren en deze die extern moeten gebeuren, wat uiteindelijk zou moeten leiden tot een betere invulling van de vorming van de preventieadviseurs, en een betere afstemming van deze vorming op de actuele noden en bekommernissen op het terrein. Hierbij moet ook de nodige aandacht worden gegeven aan het opwaarderen van de functie van preventieadviseur, i.h.b. van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Alle aspecten die raken aan vorming veronderstellen uiteraard ook samenwerking met de regio's.

Tenslotte moet ook worden onderzocht hoe de samenwerking tussen (vooral kleinere) werkgevers om over een grotere deskundigheid te kunnen beschikken kan worden bevorderd, waarbij bv. kan worden gedacht aan de structuur van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

9) Optimaliseren van het sociaal overleg

Sociaal overleg over welzijn op het werk is niet alleen een kernelement voor het succes van het preventiebeleid op het niveau van de onderneming, maar ook voor het welslagen van een strategie voor welzijn op het werk.

Op nationaal niveau is het van belang dat de sociale partners, die vertegenwoordigd zijn in de **Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk** nauw betrokken worden bij de acties van de nationale strategie en dat het nodige wordt gedaan om de goede werking van deze Hoge Raad te bevorderen.

Op het niveau van de onderneming is het belangrijk ervoor te zorgen dat het sociaal overleg in het **comité voor preventie en bescherming op het werk** alle kansen krijgt. Naar aanleiding van de sociale verkiezingen moeten we aandacht hebben voor de vorming van de (nieuwe) leden van de comités voor preventie en bescherming op het werk. Daarnaast dienen ook de vormingsinitiatieven en inspanningen van de representatieve werknemersorganisaties in de mate van het mogelijke te worden ondersteund.

De bestaande inspraakmechanismen (comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging, rechtstreekse participatie) moeten optimaal aangewend worden om de betrokkenheid van elke werknemer inzake welzijn te verzekeren. Voor de ondernemingen zonder comité waar de vakbondsafvaardiging deze bevoegdheden overneemt, is het van belang dat de partijen duidelijke afspraken maken inzake de organisatie van dit overleg.

Ook dient aandacht te gaan naar de regels voor samenwerking en overleg tussen werkgevers die werkzaamheden uitvoeren op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen of tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Meer in het bijzonder dient onderzocht te worden of de toepassing van deze regels in de praktijk voldoende garanties biedt voor de veiligheid en het welzijn van al diegenen die op deze werkplaatsen actief zijn.

10) Optimaliseren van de werking van de arbeidsinspectiediensten

De versterking van de arbeidsinspectiediensten is een noodzakelijke stap om een meer effectieve en efficiënte bescherming van de werknemers en de verbetering van het welzijn op het werk te garanderen. Er dient gezorgd te worden voor een toezicht door de arbeidsinspectiediensten op een kwantitatief en kwalitatief voldoende hoog niveau. Dit vereist een meer gestructureerde aanpak vanwege de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (AD TWW) in samenspraak met de sociale partners, met het oog op geplande, efficiënte, doelgerichte en gefaseerde **arbeidsinspectie-acties**, om de welzijnswetgeving te handhaven. In dit verband moet worden onderzocht op welke manier de inspectiecapaciteit kan worden versterkt.

Ook een betere **samenwerking met de inspectie Toezicht Sociale Wetten** kan hiertoe bijdragen, waarbij meer specifiek aandacht dient te worden besteed aan een wederzijdse uitwisseling van gegevens over de resultaten van hun optreden bij de werkgevers.

Met het oog op het voorkomen van arbeidsongevallen en de responsabilisering van de werkgevers blijft het optreden van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (AD TWW) bij (ernstige) arbeidsongevallen een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast dient er ook meer aandacht te gaan naar de gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk.

11) Ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens

Men zegt dat meten weten is, maar momenteel ontbreken heel wat *gegevens over beroepsrisico's*. De nodige financiële, technische en menselijke middelen dienen geïnvesteerd te worden om de epidemiologische kennis te verbeteren over de risicofactoren in de arbeidsomgeving (arbeidsomstandigheden, werkmethodes, gebruikte producten). Dit impliceert onder meer:

- a) Het onderzoeken van de vraag hoe de kwaliteit van de gegevens die over de werknemer opgenomen worden in zijn gezondheidsdossier kunnen verbeterd worden en hoe deze gegevens maximaal benut kunnen worden voor preventieve doeleinden.
- b) Het verbeteren van de statistische gegevens op het gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten (zowel voor privé- als voor publieke sector), met correcte rapportering aan Eurostat.
- c) De nauwgezette opvolging van de evoluties in het wetenschappelijk epidemiologisch onderzoek wat betreft de blootstelling van werknemers aan risico's voor hun welzijn (nieuwe risico's en aanpassing van bestaande inzichten).
- d) Het onderzoek van de aanleg van een databank over de blootstelling aan beroepsrisico's zoals die onder meer blijken uit de verslagen van de preventiediensten.
- e) het uitbrengen van tweejaarlijkse verslagen aan de HRPBW waarin de beschikbare gegevens over beroepsrisico's gebundeld en vergeleken worden en een analyse daarvan.

Deze doelstelling veronderstelt in de eerste plaats dat de nodige (financiële en andere) middelen voorhanden zijn om deze onderzoeken te doen en de databank te realiseren.

12) Kwalitatieve regelgeving

Om een effectieve omzetting van de regels in de praktijk mogelijk te maken en daardoor eenzelfde hoog beschermingsniveau te kunnen garanderen aan alle werknemers, is kwalitatieve regelgeving een noodzaak. Kwalitatieve regelgeving is duidelijk, transparant, overzichtelijk en doeltreffend. De huidige welzijnsreglementering is een lappendeken van koninklijke besluiten,

en vormt daardoor vaak een onoverzichtelijk kluwen voor wie er niet in thuis is. Dit probleem kan deels worden verholpen door de **codificatie** van de regelgeving in één allesomvattende codex, evenals door een **actualisering** van wetgeving die niet meer beantwoordt aan de thans heersende omstandigheden en noden.

Tevens moet ernaar gestreefd worden om de **administratieve verplichtingen** voor werkgevers, waar dit mogelijk is, zo veel mogelijk te vereenvoudigen, door bv. bepaalde meldingsplichten die geen of slechts zeer beperkte meerwaarde hebben, af te schaffen, en andere meldingen via een unieke elektronische procedure mogelijk te maken. Tevens moet er voor gezorgd worden dat de gedane meldingen effectief kunnen opgevolgd worden door de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk. Een wijziging van de wetgeving moet de bescherming van de werknemers blijven garanderen en moet rekening houden met de verplichtingen die opgelegd worden door de Europese richtlijnen.

IV. De as “versterken van de preventiecultuur”

Deze as heeft in het geheel van de nationale strategie een ondersteunende en dynamiserende functie. Het ontwikkelen van een echte preventiecultuur vergt immers gedragsverandering: het veronderstelt dat preventie ingebed is in alle aspecten van het menselijk handelen in de onderneming. Het betekent dat werkgevers blijf geven van leiderschap, dat werknemersparticipatie daadwerkelijk mogelijk is, dat samenwerking tot stand kan komen tussen alle betrokkenen, dat alle werknemers eraan meewerken. Kortom, het gaat er om acties te ontwikkelen opdat iedereen die op de werkvloer aanwezig is, zijn verantwoordelijkheid zou nemen. Niet alleen de hiërarchische lijn, maar ook de werknemers zelf en hun vertegenwoordigers moeten gesensibiliseerd worden en blijvend gemotiveerd worden. In die zin begrepen zijn een aantal van de hier vermelde operationele doelstellingen noodzakelijkerwijze een herhaling van wat reeds in de andere assen is aan bod gekomen.

Het gaat dan om:

- a) De gerichte acties naar KMO's;
- b) Het doelgroepenbeleid dat zich richt tot jongeren, ouderen, vrouwen, mannen, ongeschoolden, migranten, dienstboden, onthaalouders, telewerkers, uitzendkrachten, onderaannemers;
- c) De integratie van welzijn op het werk in het onderwijs en de opleiding.

Daarnaast dient nog de volgende doelstelling vermeld te worden:

13) Integratie van welzijn op het werk in alle overheidsdomeinen

De overheid heeft een voorbeeldfunctie te vervullen op het vlak van welzijn op het werk. Dit betekent dat zij in haar **interne organisatie** hieraan de nodige aandacht moet besteden en moet zorgen voor passende preventiestructuren en preventiemaatregelen voor haar eigen personeel. Dit betekent eveneens dat zij in haar procedures voor **openbare aanbestedingen** voorziet in een verplichting voor de leveranciers of de aannemers waarop zij een beroep doet om de welzijnswetgeving na te leven, en dat zij geen beroep doet op actoren die deze regels niet naleven. Dit maakt deel uit van de ruimere doelstelling om aandacht voor welzijn te incorporeren in alle overheidsdomeinen (mainstreaming).

E. ACTIES ONDERNOMEN IN 2016 EN PRIORITAIRE DOELSTELLINGEN EN ACTIES VOOR 2017

I. Inleiding

In de punten C en D werden de verschillende strategische en operationele doelstellingen van deze nationale strategie beschreven en werden een aantal belangrijke acties weergegeven. In dit punt worden een eerste reeks acties opgesomd die reeds in 2016 werden ondernomen of die dan een aanvang hebben genomen en worden een **aantal prioriteiten** voorgesteld voor het jaar **2017**, die voor advies worden voorgelegd aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW). Een voorstel van prioriteiten voor respectievelijk de jaren 2018, 2019 en 2020 zullen vervolgens voorgelegd worden voor advies aan de HRPBW. Deze prioriteiten kunnen dan aan de hand van het advies van de HRPBW worden bijgestuurd, om te komen tot een meer concreet actieprogramma.

Wat de prioriteiten voor 2017 betreft, wordt aan de **HRPBW** gevraagd, deze in samenwerking met de AD HUA en de AD TWW om te zetten in een concreet **actieprogramma** dat de volgende elementen bevat:

- De beschrijving van de actie;
- De te ondernemen stappen;
- De betrokken actoren;
- De vooropgestelde timing;
- De indicator die aangeeft dat de operationele doelstelling werd bereikt.

II. Acties

De volgende acties werden aangevat in 2016 en worden voorgesteld voor 2017:

1) De monitoring van de nieuwe tariefregeling voor de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Ingevolge het akkoord van de sociale partners werd een nieuwe tariefregeling uitgewerkt voor de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Deze tariefregeling is op 1 januari 2016 in werking getreden. Aangezien deze tariefregeling op een nieuwe leest is geschoeid, is het van belang om er voor te zorgen dat zij correct kan worden toegepast en dat ze niet leidt tot scheeftrekkingen tussen de verschillende sectoren. Conform het advies nr. 184bis van 13 juli 2015 dat de HRPBW op eigen initiatief heeft gegeven, werd daarom de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties opgericht,¹⁰ die een systeem van monitoring zal uitwerken, waardoor het mogelijk wordt om dit nieuwe systeem te evalueren en eventueel bij te sturen.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 8 – Optimaliseren van de werking van de preventiediensten

2) Onderzoek van het takenpakket van de preventieadviseurs.

Oorspronkelijk kende de wetgeving in verband met welzijn op het werk slechts twee door de wetgeving omkaderde disciplines: enerzijds het diensthoofd veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en anderzijds de arbeidsgeneesheer. De evolutie van de wetgeving heeft er voor gezorgd dat er thans steeds sprake is van een preventieadviseur. Ook is de verdeling tussen wat intern in elke onderneming aan expertise aanwezig moet zijn en wat er aan externe expertise kan worden voorzien, in de wetgeving afgebakend. Door de invoering van de wetgeving rond de preventie van psychosociale risico's wordt er meer belang gehecht aan de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten. Daarnaast is er ook een belangrijke rol weggelegd voor ergonomen en bedrijfshygiënist. De rol van deze laatste twee disciplines wordt echter minder benadrukt door de wetgeving.

¹⁰ MB 2 juni 2016 tot oprichting van een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, BS 13 juni 2016.

De bedoeling van de oprichting van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk was het bevorderen van samenwerking tussen deskundigen van verschillende disciplines. De wetgeving stelt immers het principe van “multidisciplinariteit” voorop. Door de krachten te bundelen kan er beter aan preventie gedaan worden.

Evenwel blijkt uit de praktijk dat het geen evidentie is om de verschillende disciplines goed te laten samenwerken en om een goede verhouding te vinden tussen wat er intern in de onderneming dient te gebeuren en wat extern kan gebeuren. Het is dus van belang om het takenpakket van de preventieadviseur(s) van nabij te onderzoeken. Uit dit onderzoek kan dan blijken:

- a) welke opdrachten en taken de verschillende preventieadviseurs moeten uitvoeren, ook rekening houdend met de actuele noden en in het licht van de huidige en de toekomstige wetgeving;
- b) op welke wijze deze opdrachten en taken van de preventieadviseurs duidelijker kunnen worden omschreven;
- c) hoe deze taken intern/extern beter kunnen worden afgebakend, waardoor een betere ondersteuning kan gegeven worden aan KMO's en beter kan ingespeeld worden op de noden van de ondernemingen;
- d) over welke vaardigheden en expertise de preventieadviseurs moeten beschikken om deze opdrachten en taken uit te voeren, zodat de vorming van de preventieadviseurs beter kan worden georganiseerd;
- e) hoe de prestaties die de externe diensten PBW leveren nauwkeuriger kunnen worden bepaald, zodat er een correcte bijdrage wordt betaald voor de verstrekte prestaties.

Aan de HRPBW wordt gevraagd het takenpakket van de preventieadviseur te onderzoeken en voorstellen te doen die tenminste betrekking hebben op de voormelde punten.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 8 – Optimaliseren van de werking van de preventiediensten

3) Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

In een inclusieve maatschappij is het van belang dat het recht op arbeid voor alle werknemers wordt nagestreefd. Ook wie tijdelijk of langdurig arbeidsongeschikt wordt, of wie zijn oorspronkelijk werk niet meer kan uitoefenen, heeft recht op arbeid en dit bij voorkeur en waar mogelijk bij zijn oorspronkelijke werkgever. Daarom heeft de HRPBW op 26 mei 2016 het advies

nr. 196 verstrekt over een ontwerp van koninklijk besluit dat tot doel heeft de procedure voor re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers te herbekijken en om te vormen tot een daadwerkelijk re-integratietraject dat rekening houdt met de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad in het kader van het platform "Return to Work".

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 5 - Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

4) Blootstelling aan chemische agentia.

Heel wat werknemers worden bij de uitvoering van het werk blootgesteld aan gevaarlijke chemische agentia. De bescherming van deze werknemers blijft derhalve een belangrijk aandachtspunt. Daarom werd aan de HRPBW een ontwerp van KB ter bespreking voorgelegd dat het KB betreffende carcinogene en mutagene agentia aanvult met de reprotoxische stoffen. Tevens zal de administratie onderzoeken op welke wijze het bestaande wettelijk kader ter bescherming van de werknemers tegen asbest kan verfijnd worden om rekening te houden met recente wetenschappelijke evoluties en met nieuwe technieken in verband met asbestverwijdering. Tenslotte zal de administratie de evoluties in verband met het vaststellen van bindende grenswaarden op Europees en op nationaal vlak nauwkeurig opvolgen, en de nodige aandacht besteden aan nanotechnologie. De HRPBW zal regelmatig op de hoogte worden gesteld van de evoluties op dit vlak.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstellingen nr. 2 - De voortdurende preventie van gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk, en nr. 3. - De voorkoming of vermindering van nieuwe en toenemende risico's

5) Psychosociale risico's (PSR) en musculoskeletale aandoeningen (MSA).

PSR en MSA blijven een belangrijk aandachtspunt, zowel op nationaal als op Europees niveau. Op het vlak van MSA zal de administratie verder actie ondernemen om de beschikbare tools te verspreiden en alle betrokkenen te sensibiliseren en zal zij samen met de sociale partners nagaan welke bijkomende acties nodig zijn. Daarnaast worden de ontwikkelingen op Europees vlak nauw opgevolgd.

De nieuwe wetgeving rond PSR is reeds enige tijd in werking getreden. Het is nu van belang deze wetgeving alle kansen te geven, en daarnaast verder sensibilisatieacties te ondernemen en tools ter beschikking te stellen van werkgevers, werknemers en preventiediensten. Tevens zal de

administratie een onderzoek lanceren om de psychosociale risico's in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar in kaart te brengen en te zoeken naar mogelijke oplossingen.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstellingen nr. 2 - De voortdurende preventie van gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk en nr. 4. - Werkbaar werk voor iedereen

6) Ontwikkelen en promoten van tools voor KMO's.

De OIRA¹¹-tool is een praktisch instrument dat toelaat om snel een efficiënte risicoanalyse uit te voeren en daarbij aansluitende preventiemaatregelen vast te stellen. Dit is vooral een handig instrument voor KMO's en micro-ondernemingen, waar de correcte uitvoering van de welzijnsreglementering niet altijd evident is. Deze tool kan de zelfredzaamheid van deze ondernemingen verhogen. Er werd reeds een Belgische OIRA-tool ontwikkeld in de sectoren van kappers, hout en bouw. Momenteel wordt er gewerkt aan een OIRA voor de horecasector en de schoonmaaksector. De administratie zal in overleg met de sociale partners in de HRPBW nagaan voor welke andere sectoren deze tool in eerste instantie ter beschikking dient te worden gesteld. De daadwerkelijke uitwerking van deze tool zal gebeuren in nauw overleg met de sociale partners van de betrokken sectoren.

Daarnaast zijn er nog andere tools beschikbaar die toelaten een grondige risicoanalyse te realiseren, die nodig kan zijn om meer concrete oplossingen te vinden en acties uit te voeren. Zo bestaat bv. de SOBANE-strategie voor het beheer van beroepsgebonden risico's en de Déparis-gids voor de participatieve opsporing van risico's in verschillende sectoren (bakkerijen, kapsalons, bouwsector, slagerijen, ...).

Specifiek voor MSA zijn er praktische brochures gewijd aan de preventie van MSA die bestemd zijn voor de werknemers van verschillende sectoren. Een nieuwe tool specifiek voor PSR in KMO's is eveneens beschikbaar.

Ook deze tools zullen verder ontwikkeld en verspreid worden.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 6. - Het accent leggen op de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het preventiebeleid, inzonderheid in KMO's.

¹¹ Online Interactive Risk Assessment.

7) Integratie van welzijn op het werk in onderwijs en opleiding

De integratie van welzijn op het werk in onderwijs en opleiding is eveneens een belangrijke prioriteit. Wanneer jongeren op de werkvloer komen die reeds tijdens hun opleiding inzicht hebben gekregen in preventie en de juiste preventiemaatregelen correct kunnen toepassen, is dit een winstpunt voor de werkgever. Ook in managementopleidingen moet er meer aandacht worden besteed aan welzijn op het werk, aangezien het management mede verantwoordelijk is voor het welzijn van de werknemers en dit ertoe bijdraagt om het menselijk kapitaal in de onderneming te behouden en de productiviteit van de onderneming te verhogen. Dit geldt uiteraard voor arbeidsveiligheid en -gezondheid, maar zeker en vooral ook voor de preventie van PSR, waar de werkgever en de hiërarchische lijn een zeer belangrijke rol te vervullen hebben.

Met het oog op deze integratie zal overleg gepleegd worden met de Franse Gemeenschap voor het sluiten van een convenant dat kan bijdragen tot een betere inbedding van welzijn op het werk in het onderwijs. In het kader van reeds gesloten convenanten op het vlak van onderwijs zal de administratie verder samenwerken met de Vlaamse gemeenschap, de VDAB, de Forem en Actiris.

De administratie zal eveneens onderzoeken hoe het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van jongeren kan aangepast worden om beter rekening te houden met de realiteit van jongeren die een deel van hun opleiding op de werkvloer krijgen.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstellingen nr. 4. - Werkbaar werk voor alle werknemers, en nr. 7 - De integratie van welzijn op het werk in het management

8) Datamining

Meer en meer wordt uitgegaan van het principe dat wetgeving wetenschappelijk onderbouwd moet zijn. Het is dan ook van steeds groter belang om over correcte gegevens te beschikken in verband met de blootstelling van werknemers aan de verschillende risico's. Het project rond de optimale verzameling van gegevens en de ontsluiting ervan zal worden verder gezet. Hiervoor wordt een beroep gedaan op de constructieve medewerking van alle partners die over dergelijke gegevens beschikken.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 11 - Een betere ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens

9) Optimaliseren van de inspectie toezicht welzijn op het werk.

Een wetgeving staat of valt met de wijze waarop ze in de praktijk wordt toegepast. Het is dan ook van belang te kunnen beschikken over inspectiediensten die goed gevormd zijn. Deze inspectiediensten moeten zo veel mogelijk adviserend en faciliterend optreden, maar waar noodzakelijk ook repressief handelen. Het is van belang de inspectiecapaciteit te versterken. Er zal dus moeten onderzocht worden hoe de inspectie toezicht welzijn op het werk kan versterkt worden, bij voorkeur via een uitbreiding van het personeelskader. Daarnaast zullen de beschikbare middelen efficiënter moeten ingezet worden door het voeren van gerichte sectorale en lokale inspectiecampagnes en door een bijdrage te leveren aan de Europese initiatieven in verband met de werking van de inspectiediensten.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 10 - Optimaliseren van de werking van de arbeidsinspectiediensten

10) Kwalitatieve regelgeving

De wetgeving duidelijker, transparanter, efficiënter en doeltreffender maken zonder het beschermingsniveau voor de werknemers te verlagen is één van de uitdagingen van vandaag. Een eerste bescheiden aanzet hiertoe wordt gegeven door de uitwerking van de codex over het welzijn op het werk die besproken werd in de HRPBW.

Daarnaast zal ook de wetgeving inzake controlegeneeskunde herzien worden, om de beroepsprocedures tegen onregelmatigheden gesteld door de controlegeneesheren doelmatiger af te handelen. Tenslotte zal aan de HRPBW een ontwerp KB voorgelegd worden waarin het systeem van notificaties aan de inspectie TWW wordt herzien.

- ✓ Deze actie draagt bij tot het bereiken van de operationele doelstelling nr. 12 - Een kwalitatieve regelgeving