

De Welzijnswet viert een kwarteeuw vooruitgang

Nieuws vrijdag 1 oktober 2021

Op 4 augustus 1996 werd de Welzijnswet in het leven geroepen om de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers op het werk in een duidelijk kader te gieten. Dat was hard nodig, want de oude regeling was afgeleefd. Een kroniek van een steeds evoluerend kader.

De voorafgaande Veiligheidswet van 12 juni 1952 bevatte de reglementeringen in verband met de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de reglementeringen in verband met de hygiëne op het werk en de werkplaatsen. Deze wet werd geregeld gewijzigd na advies van de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen. Door Europese reglementering en ontwikkelingen op het vlak van preventie werd de Veiligheidswet herhaaldelijk herwerkt in de jaren 1990. Maar de Veiligheidswet werd te eng en moest verruimd worden.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied, een multidisciplinaire aanpak, deelname van de werknemers aan het preventiebeleid en een betere juridische omkadering van werken met derden drong zich op. Daarom werd de Veiligheidswet in 1996 vervangen door de Welzijnswet die de basis vormde voor de Belgische Codex over het Welzijn op het Werk. Ook het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), dat de Veiligheidswet als basis gebruikte, werd sinds 1993 omgevormd naar de Codex over het Welzijn op het Werk en is in 2017 quasi volledig opgegaan in deze Codex.

Evolutie

De Welzijnswet, officieel de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, beslaat zeven domeinen: veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale belasting, ergonomie, arbeidshygiëne, verfraaiing van de werkplaatsen en milieu. In 2017 werd de Codex gepubliceerd met alle uitvoeringsbesluiten die sinds 1993 zijn uitgevaardigd ter uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers. Er werd inhoudelijk niets gewijzigd maar alles werd in een duidelijkere structuur gegoten.

In de loop van de jaren is de regelgeving voortdurend in ontwikkeling geweest. Oorzaken hiervan zijn nieuwe Europese richtlijnen maar ook de noden die voortvloeien uit evaluaties bij de werkgevers inzake preventie. De integratie van nieuwe gebieden zoals de psychosociale risico's, de hervorming van de preventiediensten, de opleiding van de preventieadviseurs, aanpassingen aan de wijzigingen in de arbeidswereld zoals telewerk, re-integratie... zijn enkele belangrijke ontwikkelingen.

Verplichtingen

De Welzijnswet bracht mee dat iedere werkgever verplicht werd een dynamisch welzijnsbeleid op te stellen (Dynamisch Risicobeheersingssysteem). Dit geldt van zodra men één persoon tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst, een interim-contract of een stageovereenkomst.

- Dit welzijnsbeleid, gesteund op algemene principes (risico's voorkomen, uitschakelen, verminderen, collectieve beschermingsmiddelen prioritair aan persoonlijke beschermingsmiddelen en opleiding voor de werknemers), moet door de werkgever toegepast worden. Het heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.
- Binnen het Dynamisch Risicobeheersingssysteem wordt een strategie opgezet in verband met het verrichten van risicoanalyses. Op basis van de risicoanalyses worden de preventiemaatregelen vastgesteld voor een termijn van vijf jaar. Dit noemt men het Globaal Preventieplan (GPP) dat verder wordt opgesplitst in jaaractieplannen (JAP).
- De werkgever moet beschikken over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en voor bepaalde aspecten een beroep doen op een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.
- De wet vormde ook de basis van een hervorming van de wetgeving over de externe diensten voor technische controles op de werkplaats, de regeling werken met derden, werkzaamheden van uitzendkrachten, regelgeving betreffende de tijdelijke en mobiele werkplaatsen, de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de preventie van psychosociale risico's

De Codex over het welzijn op het werk is een onderdeel van de sociale wetgeving in België en bestaat uit tien boeken met een verdere onderverdeling in titels, hoofdstukken en afdelingen. Het regelt de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers.

Tijdens de afgelopen 25 jaar werden grote stappen gezet op het vlak van preventie. Het werk is echter nooit af. Een militant of afgevaardigde speelt een belangrijke rol in het preventiebeleid. Denk maar aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Bij vragen en nood aan informatie in verband met preventie en welzijn op uw werkvloer kunt u terecht bij de ACOD LRB-militant, de ACOD LRB-afgevaardigde op uw werk of uw gewestelijk bestendig secretaris ACOD LRB.

