

EOR-gids over veiligheid en gezondheid

Hoe kan men
de INFORMATIE en
RAADPLEGING verbeteren
in EOR's in de sectoren
bouw, bouwmaterialen,
cement en hout?



European Federation
of Building
and Woodworkers



Brussel, januari 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Koningsstraat 45
1000 Brussel
België
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTEUR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Association for International and Comparative Studies
in the field of Labour Law and Industrial Relations)

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Thilo Janssen, EFBWW

ONTWERP

beryljanssen.com

FOTO'S

iStock.com/RainStar (omslag), [Kings Access – stock.adobe.com](https://KingsAccess-stock.adobe.com) (p. 6), iStock.com/skynesher (p. 11)



Met de financiële steun van de Europese Commissie.

Deze publicatie geeft alleen de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze publicatie mag zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever in welke vorm en op welke wijze dan ook – zij het elektronisch, mechanisch, als fotokopie, opname of anderszins – worden veeelvoudigd, in een consultatiesysteem ter beschikking worden gesteld of worden overgedragen. Ook al zijn de inlichtingen in de publicatie correct, toch zijn noch de uitgever, noch de auteurs op welke wijze dan ook aansprakelijk voor verliezen, schade of aansprakelijkheidsclaims van alle mogelijke aard door de gebruiker of andere personen die het gevolg zouden zijn van de inhoud van de onderhavige publicatie.

EOR-gids over veiligheid en gezondheid

Weten wat er op het spel staat

PAGINA 4

► Doelgerichte praktijken toepassen

Informatie
over veiligheid
en gezondheid
in EOR-overeen-
komsten

PAGINA 5

Vragen met
betrekking tot
psychosociale
risico's die aan
het hoofdbestuur
moeten worden
gesteld

PAGINA 7

Enkele tips voor
de verbetering
van de informatie
over veiligheid en
gezondheid

PAGINA 7

Raadplegings-
procedures in
EOR-overeen-
komsten

PAGINA 8

Oplossingen
tegen psycho-
sociale risico's
die EOR-leden
kunnen voorstel-
len aan het
hoofdbestuur

PAGINA 8

Scholings-
activiteiten voor
EOR-leden

PAGINA 9

Andere
hulpmiddelen
voor EOR's

PAGINA 9

Werkgroepen
over veiligheid
en gezondheid

PAGINA 10

EOR-onderhande-
lingscompe-
tenties op het
gebied van
veiligheid en
gezondheid

PAGINA 12

Betrekkingen
tussen EOR's
en het lokale
niveau

PAGINA 13

Veiligheid en
gezondheid in
de volledige
toeleverings-
keten

PAGINA 13



Betrokken raken met de relevante spelers

EOR-coördinator en EFBH,
hoofdbestuur,
lokale vakbonden en management,
specialisten inzake veiligheid
en gezondheid op de werkplek,
bedrijfsartsen...

PAGINA 14

De regels van het spel kennen

PAGINA 17



OVEREENKOMSTEN OVER VEILIGHEID EN GEZONDHEID
TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS OP EU-NIVEAU

EU-RICHTLIJNEN EN -VERORDENINGEN

BELEIDSDOCUMENTEN

EU-NORMEN

Weten wat er op het spel staat

VEILIGHEID EN GEZONDHEID IS EEN PRIORITEIT voor de sociale partners in de sectoren bouw, bouwmaterialen, cement en hout. De bouwnijverheid en de industrie zijn de trieste Europese recordhouders voor arbeidsongevallen. Zij zijn verantwoordelijk voor meer dan een vierde (29,94 %) van alle niet-dodelijke ongevallen en meer dan een derde (34,60 %) van alle dodelijke arbeidsongevallen in de EU-28 in 2017.¹ De werknemers in deze sectoren worden blootgesteld aan een groot aantal chemische stoffen (bv. asbest, creosoten, uitlaatgassen van dieselmotoren, nanomaterialen en houtstof) die ernstige risico's voor hun gezondheid opleveren.²

De bouwsector scoort het laagst op de Fysieke Omgevingsindex. Er zijn alle mogelijke fysieke risico's: houdingsgerelateerde of ergonomische risico's, omgevingsrisico's (inclusief trillingen, lawaai en hoge en lage temperaturen) en biologische en chemische risico's.³ Zowel in de bouwnijverheid als in de industrie worden de geestelijke gezondheid en het mentale welzijn ernstig bedreigd door de werkintensiteit, die vooral wordt bepaald door krappe termijnen, te hoge eisen en machines die het arbeidsritme bepalen.⁴ De psychosociale risico's voor bouwvakkers schuilen in hun geringe controle over hun eigen werk en de werkmethoden, de onmogelijkheid om hun vaardigheden ten volle te benutten en/of de beloning of appreciatie

van hun inspanningen, hun uitsluiting van het nemen van beslissingen die hen aangaan, repetitieve en eentonige taken en weinig mogelijkheden voor sociale interactie.⁵ De psychosociale risico's worden nog verergerd door de complexe organisatie van het werk, met de betrokkenheid van meerdere belanghebbenden en aannemers, wat de coördinatie bemoeilijkt. De daling van de werkgelegenheid in de sector in de periode 2008-2015 heeft een negatief effect op de arbeidstevredenheid en de inkomenszekerheid.⁶

De digitalisering brengt nieuwe kansen maar ook uitdagingen met zich. Enerzijds kunnen de werknemers in de hout/meubelsector uit gevaarlijke omgevingen worden weggehaald en vergemakkelijken sensoren het onderhoud van de machines. Anderzijds stelt de toenemende automatisering de werknemers bloot aan tijdsdruk. De complexiteit van de taken, de lange werktijden, de constante bereikbaarheid en de cognitieve interactie met digitale installaties en robots leiden tot mentale stress of het risico om alleen te werken en zich geïsoleerd te voelen.⁷ Een vergelijkbare druk op de geestelijke gezondheid op het werk heeft ook gevolgen in de bouwnijverheid en volgt de trend naar digitalisering en de grootschalige toepassing van Building Information Modelling (BIM) voor een kostenefficiënte planning, ontwerp, aanleg en beheer van gebouwen en infrastructuur.⁸

1 Eurostat (hsw_n2_01) en (hsw_n2_02).

2 Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2019), *EFBWW Policy on the protection of workers exposed to dangerous chemicals at workplaces* [EFBH-beleid inzake de bescherming van werknemers die op de werkplek aan gevaarlijke chemische stoffen worden blootgesteld].

3 Eurofound (2017), *Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden – Overzichtsverslag* (update 2017).

4 Ibidem.

5 Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2019), *Psychosocial risks in construction* [Psychosociale risico's in de bouw].

6 Europees Instituut voor Arbeidsonderzoek in de Bouw (2019), *Mental health in construction* [Geestelijke gezondheid in de bouw].

7 CENFIM (2019), *Digit-Fur. Impacts of the digital transformation in the wood furniture industry* [Digit-Fur. Impact van de digitale transformatie in de houtmeubelindustrie].

8 Europees Instituut voor Arbeidsonderzoek in de Bouw (2019), *Mental health in construction* [Geestelijke gezondheid in de bouw].

Doelgerichte praktijken toepassen

Veiligheid en gezondheid worden expliciet genoemd als een bevoegdheid van de Europese Ondernemingsraden (EOR's) in 32 % van de EOR-overeenkomsten.⁹ Uitwisselingen over arbeidsactiviteiten en -omstandigheden leiden vaak tot een grotere consensus en verenigen de EOR-leden meer dan kwesties rond beloning en werkgelegenheid. De aanpak van dergelijke kwesties overstijgt de verschillen (bv. omvang van de bouwplaats, economische situatie, lokale en nationale bijzonderheden, cultuur van de sociale dialoog) en draagt bij tot de identificatie van gemeenschappelijke situaties.¹⁰

Voor Europese Ondernemingsraden die een dialoog met het hoofdbestuur op dit gebied willen aangaan, kan het nuttig zijn om het volgende te doen:

- In de EOR-overeenkomsten clausules laten opnemen die van veiligheid en gezondheid een vast punt op de agenda van de regelmatige vergaderingen maken en die de inhoud en het tijdstip verduidelijken van de informatie over veiligheid en gezondheid die het hoofdbestuur moet verstrekken.

► Informatie over veiligheid en gezondheid in EOR-overeenkomsten

IN DE EOR-OVEREENKOMST VAN BUZZI

UNICEM VAN 2016 worden initiatieven op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkplek genoemd als een van de onderwerpen voor informatie en raadpleging.

De EOR-overeenkomst van de Cementir-groep van 2011 verwijst naar informatie over verwondingen, langdurige afwezigheid en daarmee verband houdende statistische gegevens voor het concern en per land, en naar initiatieven op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkplek. Verdere informatie heeft betrekking op het aantal doden, gewonden en bijna-ongevallen in elke vestiging, rapporten over risicobeoordelingen en milieurisico's, bevindingen van milieu-audits en volledige details van veiligheids- en gezondheidsprogramma's in elke vestiging (met inbegrip van het aantal veiligheidsvertegenwoordigers, de opleiding die zij krijgen en de middelen die hen ter beschikking worden gesteld om hun veiligheidstaken uit te voeren).

De EOR-overeenkomst van Vinci van 2014 omvat een specifieke driemaandelijks informatievervalsysteem, waarbij alleen het Beperkt Comité betrokken is, over arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar en van het werk en beroepsziekten.

De EOR-overeenkomst van Recticel van 2012 voorziet in verslagen van het hoofdbestuur over het aantal, de inhoud en de resultaten van elk opleidingsprogramma en verbeteringsplan op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu.

De EOR-overeenkomst van de Marazzi-groep (keramische industrie) van 2014 behandelt de veiligheids- en gezondheidsaspecten door een Beperkte Studiegroep (één vertegenwoordiger per land plus een voorzitter) die één keer per jaar bijeenkomt.

⁹ Europees Vakbondsinstituut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015* [Europese ondernemingsraden en SE-ondernemingsraden in 2015].

¹⁰ Europees Verbond van Vakverenigingen (2014), *European Works Councils: their role in health & safety and anticipation of change* [Europese Ondernemingsraden: hun rol op het gebied van veiligheid en gezondheid en het anticiperen op veranderingen].



*Het verbeteren van de veiligheid is een nooit aflatende opgave!
De Europese Sociale Dialoog kan bijdragen tot het vaststellen van de
hoogste normen voor een nul-ongevallenbeleid in de hele onderneming.*

EEN LIJST MET VRAGEN DIE EOR'S KUNNEN STELLEN in vergaderingen met het hoofdbestuur wordt verstrekt door EFFAT:¹¹

- Voert het bedrijf risicobedoordelingsprocedures uit met betrekking tot stressgerelateerde risico's?
- Zo ja, leidt deze risicobedoordeling tot actieplannen of beleid dat psychosociale risico's identificeert, voorkomt en aanpakt? Worden de werknemers volledig betrokken bij de uitwerking van dit beleid?
- Welke instrumenten worden gebruikt om de risico's in verband met stress op de werkplek te beoordelen (bijv. waarschuwingsindicatoren, enquête over de arbeidsomstandigheden, collectieve en/of individuele gesprekken met de werknemers, enz.)?
- Overlegt het bedrijf met vakbonds- en veiligheidsvertegenwoordigers om stress op de werkplek te voorkomen?
- Geeft het bedrijf scholing om werknemers te helpen omgaan met stress en moeilijke situaties?

EEN HOMOGENE INDELING VAN DE ARBEIDSONGEVALLEN (typologieën, ernst, oorzaken, enz.) in de verschillende vestigingen van Buzzi Unicem werd door de EOR van deze multinationale onderneming besproken. Informatie over verwondingen en bijna-ongelukken moet snel aan het hoofdbestuur worden gemeld. De EOR-leden dragen bij tot transparante en tijdige informatiestromen van het lokale naar het centrale niveau en zij maken gebruik van de informatie- en raadplegingsprocedure op Europees niveau.

- Wat is de arbeidstijd in elk land?
- Hoe wordt overwerk gepland en beslist?
- Heeft het bedrijf overwogen de begin- en einduren te wijzigen om de werknemers te helpen het hoofd te bieden aan druk van buiten de onderneming (bv. kinderopvang, slechte woon-werkverkeerstrajecten, enz.)?
- Heeft het bedrijf een systeem ontwikkeld om werknemers op de hoogte te stellen van ongeplande krappe deadlines en een uitzonderlijke noodzaak om lange uren te werken?
- Worden de nationale en Europese bepalingen inzake preventie en bescherming op het werk toegepast?
- Hoeveel werknemers zijn getroffen door ziekten die verband houden met de blootstelling aan psychosociale risico's? Hoeveel werknemers gingen met ziekteverlof om redenen die verband houden met psychosociale risico's (bijv. stress, depressie of burn-out)?

Het hoofdbestuur dient ten minste 15 tot 30 dagen voor de vergadering een mededeling te sturen naar alle EOR-leden met het onderwerp van de informatie en raadpleging (met inbegrip van het bijbehorende materiaal), inclusief de datum, de plaats en het tijdschema die met het Beperkt Comité zijn overeengekomen.

Bij LafargeHolcim wordt de informatie in alle talen van de EOR-leden vertaald.

► **Vragen met betrekking tot psychosociale risico's die aan het hoofdbestuur moeten worden gesteld**

► **Enkele tips voor de verbetering van de informatie over veiligheid en gezondheid**

¹¹ Europese Federatie van Vakbonden in de voedingsnijverheid, de landbouw, het toerisme en aanverwante sectoren (2016), *Enhancing EFFAT's role in European Works Councils and transnational companies* [Vergroten van de rol van EFFAT in Europese Ondernemingsraden en transnationale ondernemingen].

► **De leden van de Europese Ondernemingsraad in staat stellen zich uit te spreken over veiligheids- en gezondheidskwesties en feedback te krijgen van het hoofdbestuur.**

► **Raadplegingsprocedures in EOR-overeenkomsten**

DE RAADPLEGING moet plaatsvinden "op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, een advies uit te brengen" (Richtlijn 2009/38/EG).

- De raadpleging is gebaseerd op een informatieprocedure;
- De raadplegingsprocedure moet op tijd beginnen zodat de werknemersvertegenwoordigers voldoende tijd hebben om voorstellen op te stellen en de uiteindelijke beslissing te beïnvloeden;
- Er moet worden voorzien in tijd voor uitwisseling en discussie tussen de werknemersvertegenwoordigers en het management;
- De raadplegingsprocedure moet leiden tot een advies van de EOR, waarop het management moet reageren.¹²

In sommige EOR-overeenkomsten wordt een onderscheid gemaakt tussen onderwerpen die onder de informatievoorziening vallen en onderwerpen die onder de raadplegingsprocedure vallen.

In de EOR-overeenkomst van Engie van 2017 (energiesector) is bepaald dat de EOR moet worden geraadpleegd over preventie en veiligheid, arbeidsomstandigheden, hygiëne- en gezondheidsbeleid. De werknemersvertegenwoordigers kunnen hun advies uitbrengen en het hoofdbestuur kan hierop reageren.

In de EOR-overeenkomst van Vinci staat dat het advies van de EOR schriftelijk moet worden geformaliseerd.

► **Oplossingen tegen psychosociale risico's die EOR-leden kunnen voorstellen aan het hoofdbestuur**

EEN LIJST VAN MOGELIJKE OPLOSSINGEN DIE EOR-LEDEN KUNNEN VOORSTELLEN, zodra zij cijfers en informatie over de gevolgen van psychosociale risico's binnen de multinational hebben ontvangen, wordt door EFFAT verstrekt:

- Een nieuw opleidingsprogramma;
- Het uitwerken van een preventie- en bijstandsbeleid;
- Een andere werkorganisatie die de werknemersparticipatie en -controle in het besluitvormingsproces stimuleert;
- Het uitwerken van jobinhoud;
- Het plannen van de werklust;
- Het verbeteren van de uitrusting en de werkomgeving.

EFFAT onderscheidt preventiemaatregelen als primair (ergonomische oplossingen, werk- en omgevingsontwerp, veranderingen in de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en in de werklust), secundair (onderwijs- en opleidingsprogramma's) en tertiair (psychologische ondersteuning en bijstand voor personeel dat getroffen is door traumatische gebeurtenissen).¹³

¹² Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktijkids voor EOR's over informatie en raadpleging].

¹³ Europese Federatie van Vakbonden in de voedingsnijverheid, de landbouw, het toerisme en aanverwante sectoren (2016), *Enhancing EFFAT's role in European Works Councils and transnational companies* [Vergroten van de rol van EFFAT in Europese Ondernemingsraden en transnationale ondernemingen].

► **In de overeenkomsten over de Europese Ondernemingsraad, clausules laten opnemen betreffende de financiële, technische en materiële middelen die de EOR-leden nodig hebben om de veiligheids- en gezondheidsthema's beter te kunnen behandelen.**

De EOR-overeenkomst van de LafargeHolcim-groep voorziet in een tweedaagse opleidingssessie voor zowel de EOR-leden als de vertegenwoordigers van het hoofdbestuur, voorafgaand aan de eerste vergadering na de ondertekening van de overeenkomst. Telkens wanneer er nieuwe EOR-leden worden gekozen, worden er een- of tweedaagse trainingssessies georganiseerd. Om de vaardigheden van de EOR-leden op peil te houden, zijn er regelmatig eendaagse scholingen per jaar en tweedaagse scholingen om de vier jaar voorzien.

ER MOETEN SCHOLINGEN WORDEN GEORGANISEERD OVER DE ONDERWERPEN MET BETREKKING TOT DE INFORMATIE- EN RAADPLEGINGSPROCEDURE, ZOALS VEILIGHEID EN GEZONDHEID. De EOR-overeenkomst van Vinci garandeert twaalf dagen opleiding rond juridische, economische en sociale onderwerpen tijdens de duur van het mandaat als lid van de EOR. Dit omvat de Europese wetgeving en de normalisatie op het gebied van veiligheid en gezondheid, alsmede de nationale tenuitvoerlegging.

TELECOMMUNICATIEAPPARATUUR (bv. laptops, printers, intranet, enz.) wordt aan de EOR-leden ter beschikking gesteld om hen in staat te stellen hun taken en verantwoordelijkheden uit te voeren.

De EOR-overeenkomst van Buzzi Unicem voorziet een hoofdstuk in het bedrijfsmagazine Portland dat specifiek gewijd is aan artikelen over het werk van de EOR.

DE EOR-OVEREENKOMST VAN VINCI VOORZIET IN EEN ELEKTRONISCH PLATFORM VOOR EOR-LEDEN voor de opslag van alle relevante documenten en notulen en de verspreiding ervan onder de werknemers.

VOOR EEN EFFICIËNTE OPLEIDING VAN DE EOR-LEDEN ZIJN DE VOLGENDE ZAKEN NODIG:

- Jaarlijks beslissen welke onderwerpen voor opleiding in aanmerking komen en welke leden en plaatsvervangende leden van de EOR een opleiding nodig hebben;
- Beslissen over het aantal benodigde scholingsdagen (rekening houdend met de tijd nodig voor het reizen en de scholing), wanneer de scholing moet worden gehouden en hoe vaak;
- Vermijd scholingen meteen na een EOR-vergadering, waarbij de scholing op de achtergrond blijft. Het is beter om de scholing als een op zichzelf staand event te organiseren;
- De EOR-coördinator vragen welke opleidingsinstanties deskundig zijn op het betreffende gebied;
- Aan het einde van de scholing tijd vrijmaken om de cursus te inventariseren, de verworven vaardigheden in perspectief te plaatsen, het nut ervan in kaart te brengen en na te gaan hoe deze kunnen worden toegepast op het werk binnen de EOR.¹⁴

De EOR-overeenkomst van de Elia-groep biedt de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om tijdens de normale werktijd binnen redelijke grenzen verlof te nemen om hun functie uit te oefenen. Deze tijd wordt beschouwd als werktijd en dienovereenkomstig betaald. De EOR-vergaderingen worden gehouden in het Engels, Duits, Frans en/of Nederlands, waarbij de onderneming voor de levering van de tolkdiensten instaat. De agenda, de notulen en eventuele aanvullende informatie worden in alle bovengenoemde talen opgesteld.

DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS KUNNEN VRAGEN OM DEELNAME VAN EEN EFBH-COÖRDINATOR aan de EOR-vergaderingen. De EFBH volgt de EOR's in haar sectoren dankzij haar netwerk van coördinatoren.

► **Scholingsactiviteiten voor EOR-leden**

► **Andere hulpmiddelen voor EOR's**

¹⁴ Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktijkgids voor EOR's over informatie en raadpleging].

DE EOR KAN EEN BEROEP DOEN OP DE HULP VAN INTERNE EN EXTERNE DESKUNDIGEN.

De EOR-coördinator van de EFBH moet deze deskundigen goedkeuren. De EFBH beveelt de aanwezigheid van een externe deskundige aan als recht in een EOR-overeenkomst. De EOR-overeenkomsten moeten duidelijkheid verschaffen over de wijze van aanwijzing en financiering, over de wijze waarop de deskundige kan worden ingezet en over de voorwaarden waaronder die zijn/haar taken uitvoert.¹⁵

ALLE KOSTEN EN UITGAVEN IN VERBAND MET DE EOR MOETEN DOOR HET MANAGEMENT WORDEN GEDRAGEN. Dit moet worden vastgelegd in de EOR-overeenkomst en omvat de vergaderingen van het Beperkte Comité en de

EOR, de voorbereidende en plenaire vergaderingen, de werkgroepvergaderingen en opleidingsactiviteiten van de EOR, met inbegrip van reizen, maaltijden, accommodatie, taalfaciliteiten, externe adviseurs en redelijke communicatieactiviteiten.

VOORBEREIDENDE EN VERVOLGVERGADERINGEN DIE BEPERKT ZIJN TOT DE EOR-LEDEN, voor en na de plenaire vergaderingen met het hoofdbestuur, zijn voorzien in 44 % van de EOR-overeenkomsten.¹⁶ Tijdens de voorbereidende vergaderingen kunnen de EOR-leden de onderwerpen op de agenda bespreken. In vervolgbijeenkomsten kunnen zij afspraken maken over gemeenschappelijke acties en reacties.

Voor Europese Ondernemingsraden die de dialoog met het management naar een hoger niveau willen tillen, kan het nuttig zijn om:

- **Permanente werkgroepen op te richten binnen de Europese Ondernemingsraad of netwerken van lokale werknemersvertegenwoordigers die verantwoordelijk zijn voor veiligheid en gezondheid.**

► Werkgroepen over veiligheid en gezondheid

De EOR-overeenkomst van Engie voorziet in **AD-HOC- EN TIJDELIJKE WERKGROEPEN EN VIER PERMANENTE WERKGROEPEN.**

Een vaste werkgroep houdt zich bezig met veiligheid en gezondheid, de preventie van beroepsgerelateerde risico's en de levenskwaliteit op de werkplek. Een werkgroep bestaat uit leden van de EOR en het management. Ze komen twee keer per jaar gedurende twee dagen samen, plus eventuele bijkomende vergaderingen. Bijkomende belanghebbenden (bv. plaatselijke werknemersvertegenwoordigers, bevoegde vakmensen, werknemers, EIF-deskundigen, enz.) kunnen voor deelname uitgenodigd worden. De verslagen van de werkgroep worden op de agenda van de EOR geplaatst.

De EOR-overeenkomst van de LafargeHolcim-groep voorziet **EEN WERKGROEP VOOR VEILIGHEID EN GEZONDHEID** om de doelstelling van nul schade- en sterfgevallen (preventie, behoud van de gezondheid en het welzijn) te ondersteunen. De werkgroep levert aanbevelingen, analyses en goede praktijken en is een aanspreekpunt voor de vertegenwoordigers van de veiligheids- en gezondheidsmedewerkers van de groep. De werkgroep komt elk kwartaal bijeen. Interne groepsdeskundigen en/of leden van de vakbondsfederaties kunnen de voorbereidende vergaderingen ondersteunen. Buitengewone vergaderingen zijn mogelijk. De werkgroep heeft toegang tot alle noodzakelijke gegevens, inclusief de door het management onderzochte incidenten en ongevallen, bezoekt de lokale vestigingen en afdelingen, nodigt deskundigen van LafargeHolcim en leden van vakbondsfederaties uit en krijgt een gespecialiseerde opleiding op het gebied van veiligheid en gezondheid.

¹⁵ Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktijkgids voor EOR's over informatie en raadpleging].

¹⁶ Europees Vakbondsinstituut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015* [Europese ondernemingsraden en SE-ondernemingsraden in 2015].



*Stress maakt je ziek.
Een preventiecultuur in het hele concern is een zaak
voor de Europese Ondernemingsraad.*

► **De bevoegdheden van de leden van de Europese Ondernemingsraad uit te breiden tot de ondertekening van overeenkomsten over transnationale kwesties en de bijdrage aan transnationale projecten.**

► **EOR-onderhandelingscompetenties op het gebied van veiligheid en gezondheid**

4 % van de EOR's heeft de bevoegdheid om projecten te activeren en 3 % van de EOR's heeft onderhandelingsbevoegdheden op het gebied van transnationale aangelegenheden.¹⁷

Sommige EOR-overeenkomsten voorzien in de **OPSTELLING EN ONDERTEKENING VAN HANDVESTEN INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID**. Het "Handvest voor de veiligheid en gezondheid van het personeel – Praktijken van de Solvay-groep" verbindt het management van elke vestiging van het concern ertoe:

- Ervoor te zorgen dat de arbeidsomstandigheden zodanig zijn dat de gezondheid en het welzijn van de werknemers gewaarborgd zijn;
- Te voldoen aan de geldende lokale, nationale en internationale regelgeving;
- Toezicht te houden op de navenante ontwikkelingen en te voldoen aan de normen die op concernniveau zijn vastgelegd;
- Een consequent beleid goed te keuren voor het toezicht op de gezondheid van de werknemers;
- Elke werknemer te voorzien van persoonlijke beschermingsmiddelen die geschikt zijn voor de functie die zij/hij uitvoert;
- Informatie en opleiding over veiligheid en gezondheid in de juiste taal aan te bieden;
- Erop toe te zien dat de onderaannemers die op de sites van het concern werken, voldoen aan de eisen inzake veiligheid en gezondheid, die trouwens gelijkwaardig moeten zijn aan de eisen die gelden voor het personeel van het concern.

De gezamenlijke verklaring van Vinci van 2017 over de doelstelling "nultolerantie ongevallen" van de EOR en het hoofdbestuur biedt een referentiekader voor de essentiële en fundamentele acties op het vlak van veiligheid en gezondheid in de bedrijven van het concern. Belangrijke punten:

- Voorlichtings- en opleidingsmaatregelen voor werknemers;
- Hun actieve betrokkenheid bij het onderwerp;
- Tijdig uitvoeren van risicoanalyses;
- Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen;

- Assistentie aan onderaannemers die door de ondernemingen van het concern moet worden verleend op het gebied van veiligheid en gezondheid.

De "Europese Conventie over Veiligheid en Gezondheid" van de Barilla-groep van 2017 werd ondertekend door het hoofdbestuur, de EOR en EFFAT. Ze biedt richtlijnen voor alle bedrijven en vestigingen van het concern op het gebied van veiligheid en gezondheid. De partijen verbinden zich ertoe:

- Van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers een vast punt op de agenda te maken;
- Cursussen en mogelijkheden voor opleiding, informatie en bewustmaking te organiseren, met inbegrip van de inschakeling en ondersteuning van deskundigen en specialisten op het gebied van het desbetreffende onderwerp;
- Planningsmogelijkheden te voorzien voor het verstrekken van gedetailleerde informatie en discussie over de situatie in de verschillende landen en vestigingen;
- Een gemeenschappelijke aanpak tussen de partijen te vinden, door het delen van de beste oplossingen, ervaringen en praktijken in de verschillende landen en vestigingen, maar ook in andere bedrijfsomgevingen;
- De vestigingen en operationele situaties te identificeren voor een prioritaire interventie om de veiligheids- en gezondheidsindicatoren te verbeteren;
- Transversale preventieplannen voor te stellen gekoppeld aan kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen;
- Een vervolgbesluit op nationaal en lokaal niveau na te streven;
- De verschillende acties, die in elk land worden ondernomen of gepland, te volgen, te analyseren en te bespreken tijdens de plenaire vergadering van de EOR;
- Actuele informatie en gegevens te verstrekken over de veiligheid en gezondheid in de verschillende Europese vestigingen van het concern.

¹⁷ Europees Vakbondsinstituut (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015* [Europese ondernemingsraden en SE-ondernemingsraden in 2015].

► **De verticale en horizontale coördinatie op het gebied van veiligheid en gezondheid te verbeteren door nationale en lokale werknemersvertegenwoordigers en onderaannemers in te schakelen en andere ondernemingen die in dezelfde sector of waardeketen actief zijn.**

DE KRACHT VAN VAKBONDEN EN ONDERNEMINGSRADEN op alle niveaus hangt af van hun coördinatie.

De EOR-werkzaamheden kunnen worden vergemakkelijkt door:

- Het uitnodigen van een of meer vertegenwoordigers van nationale resp. lokale organen tot het bijwonen van EOR-vergaderingen;
- Het toelaten dat EOR-leden lokale vestigingen bezoeken;
- Het aanwijzen van een vertegenwoordiger van elke vestiging of onderneming die verantwoordelijk is voor de contacten met de EOR;
- Het ondersteunen van lokale acties in overeenstemming met het werkterrein van de EOR (bv. door de aanwezigheid van enkele EOR-leden ter plaatse wanneer er in lokale vestigingen problemen of crisissituaties optreden);
- Het inzetten van online vertaalsoftware om eenvoudig e-mails te vertalen.

ONLINE PLATFORMS kunnen de uitwisseling van informatie tussen de EOR en andere organen vergemakkelijken, zoals dat bij Vinci het geval is.

OPLEIDINGSCURSUSSEN of voorbereidende vergaderingen over de rol van de EOR zijn van cruciaal belang om de lokale werknemersvertegenwoordigers een inzicht te geven in het werk van de EOR en zo de interactie en samenwerking te bevorderen.¹⁸

ALLE ONDERAANNEMERS die op de sites van multinationals actief zijn, zouden onder overeenkomsten inzake veiligheids- en gezondheidskwesties moeten vallen. De overeenkomsten bij Solvay en Vinci bevatten de verplichting om toezicht te houden op de onderaannemers.

RISICOBEOORDELINGEN, STUDIES EN RAADPLEGING VAN WERKNEMERS op lokaal niveau helpen bij het vaststellen van prioritaire interventiegebieden, het opzetten van transversale programma's en het verspreiden van goede praktijken.

De Franse EOR van Telecom/Orange heeft een studie uitgevoerd over de psychosociale risico's bij alle werknemers (in 16 Europese landen). Dit werk zal naar verwachting leiden tot nationale onderhandelingen over specifieke preventie- en beschermingsplannen.¹⁹ Nationale/lokale management- en werknemersvertegenwoordigers rapporteren de resultaten terug aan de EOR, om een opwaartse spiraal van informatie te garanderen.²⁰

De in 2016 bij Recticel tussen de EOR en de conserndirectie gesloten overeenkomst over veiligheid, gezondheid en milieu omvat risico-evaluaties en de raadpleging van vakbondsafgevaardigden op lokaal niveau. De lokale managers moeten de vakbondsafgevaardigden informeren over innovatieprojecten en nieuwe technologieën die mogelijk van invloed zijn op de veiligheid en de gezondheid. De werknemers kunnen mogelijke gevaren melden en suggesties doen voor verbeteringen. Het Beperkt Comité kan vergelijkende analyses uitvoeren van veiligheids- en gezondheidsmaatregelen in verschillende vestigingen.

DE UITWISSELING VAN STANDPUNTEN EN PRAKTIJKEN tussen de EOR-leden van verschillende bedrijven kan het optreden van EOR's op het gebied van veiligheids- en gezondheidsnormen verder verbeteren. Internationale bijeenkomsten, die (mede) worden georganiseerd door de EFBH en de EOR-coördinatoren, helpen bij de contacten tussen de EOR-leden en andere belanghebbenden.

► **Betrekkingen tussen EOR's en het lokale niveau**

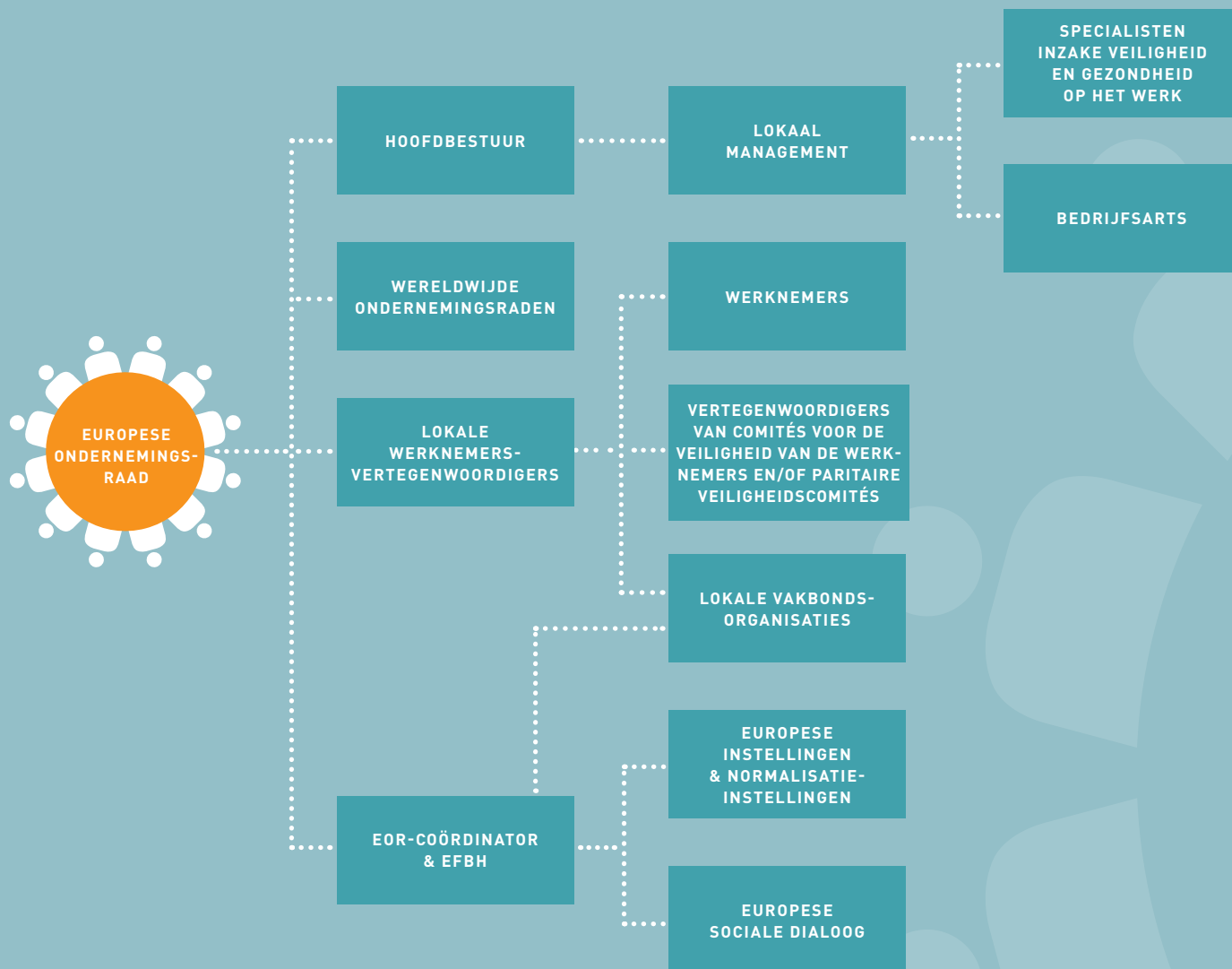
► **Veiligheid en gezondheid in de volledige toeleveringsketen**

¹⁸ Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (2016), *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* [Praktijkgids voor EOR's over informatie en raadpleging].

¹⁹ Europees Verbond van Vakverenigingen (2014), *European Works Councils: their role in health & safety and anticipation of change* [Europese Ondernemingsraden: hun rol op het gebied van veiligheid en gezondheid en het anticiperen op veranderingen].

²⁰ Europese Federatie van Vakbonden in de voedingsnijverheid, de landbouw, het toerisme en aanverwante sectoren (2016), *Enhancing EFFAT's role in European Works Councils and transnational companies* [Vergroten van de rol van EFFAT in Europese Ondernemingsraden en transnationale ondernemingen].

De spelers



DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD (EOR) is een orgaan waarin werknemersvertegenwoordigers zetelen uit de verschillende Europese landen waar een multinationale onderneming of groep van ondernemingen actief is. Hij heeft tot doel de werknemers te informeren en te raadplegen over de voortgang van het bedrijf en over alle belangrijke beslissingen op Europees niveau die van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheid of de arbeidsomstandigheden. Het recht om een EOR op te richten geldt voor ondernemingen of groepen van ondernemingen met ten minste 1000 werknemers in de EU en de andere landen

van de Europese Economische Ruimte (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein), en die tegelijkertijd ten minste 150 werknemers in elk van ten minste twee lidstaten in dienst hebben. Een verzoek van 100 werknemers uit twee landen of een initiatief van de werkgever leidt tot de oprichting van een nieuwe EOR, waarvan de samenstelling en de werking wordt aangepast aan de specifieke situatie van de onderneming door middel van een overeenkomst die wordt ondertekend door de directie en de werknemersvertegenwoordigers van de verschillende betrokken landen.

Een belangrijke rol wordt toegekend aan de **EOR-COÖRDINATOR**. In de sectoren bouw, bouwmaterialen, cement en hout wordt de EOR-coördinator geselecteerd door het EFBH-secretariaat in overleg met de bij de EFBH aangesloten organisaties met leden in de betrokken transnationale onderneming. De EOR-coördinator is meestal een functionaris van een EFBH-vakbond die gevestigd is in het land waar het hoofdbestuur actief is. De EOR-coördinator treedt op als vakbondsdeskundige voor EOR-vertegenwoordigers, door teamwerk en positieve interne communicatie aan te moedigen, toezicht te houden op het optreden van het hoofdbestuur in overeenstemming met de EOR-overeenkomst en de wetgeving, advies te verlenen aan EOR-vertegenwoordigers en deel te nemen aan alle vergaderingen van de EOR en het Beperkt Comité. De EOR-coördinator onderhoudt de contacten tussen de EOR en het EFBH-secretariaat en de bij de transnationale onderneming betrokken organisaties.

DE EUROPESE FEDERATIE VAN BOUW- EN HOUTARBEIDERS (EFBH) is de Europese Industriefederatie die instaat voor de werknemers in de bouw, de houtbewerking, de bosbouw en de aanverwante industrieën en ambachten. Ze is lid van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV). De Europese vakbondsorganisaties vertegenwoordigen de werknemers op het Europese niveau. Er zijn zowel bedrijfstakoverkoepelende als sectorale Europese vakbondsorganisaties. Het EVV is de belangrijkste vakbondsorganisatie op Europees niveau die werknemers uit verschillende sectoren vertegenwoordigt.

DE EUROPESE SOCIALE DIALOOG is een forum voor discussies, raadplegingen, onderhandelingen en gezamenlijke acties waarbij organisaties die de sociale partners (werkgevers en werknemers) op EU-niveau vertegenwoordigen, betrokken zijn. Het is ofwel een tripartiet overleg waarbij de overheid betrokken is, ofwel een bipartiet overleg tussen de Europese werkgevers en vakbondsorganisaties. De dialoog vindt plaats op bedrijfstakoverkoepelend niveau en binnen sectorale comités voor de sociale dialoog. Voor de bouwsector zijn de organisaties die betrokken zijn bij de Europese Sociale Dialoog de Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH), het Europees Verbond van het Bouwbedrijf (FIEC)

en de Europese Confederatie van de Bouw (EBC). Voor de houtsector is de tegenhanger van de EFBH de Europese Federatie van de Houtnijverheid (CEI-Bois), de Europese Confederatie van de Meubelnijverheid (EFIC) en de Europese Federatie van de Houtplatenindustrie (EPF).

Op bedrijfstakoverkoepelend niveau zijn de organisaties die betrokken zijn bij de Europese Sociale Dialoog het EVV, het Verbond van Europese Ondernemingen (BusinessEurope), het Europees Centrum van Overheidsbedrijven (CEEP), de Europese koepelorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf (SMEunited), de Europese Vakbondsfederatie van Professionals en Managers (Eurocadres) en de Europese Confederatie van Managers (CEC).

HET HOOFDBESTUUR is het centrale management van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, van de onderneming die zeggenschap uitoefent. Het hoofdbestuur kan zowel binnen als buiten de Europese Unie gevestigd zijn.

DE WERELDWIJDE ONDERNEMINGSRAAD is een groep van werknemersvertegenwoordigers die in een transnationale onderneming op vrijwillige basis wordt opgericht, hetzij krachtens een transnationale overeenkomst, hetzij als gevolg van een besluit van de werkgever. Hij kan worden opgericht als een afzonderlijk orgaan van de EOR of als een uitbreiding van een bestaand supranationaal orgaan, zoals de EOR.

Er zijn geen (internationale of Europese) wettelijke normen voor de oprichting van wereldwijde ondernemingsraden.

DE LOKALE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS zijn werknemersvertegenwoordigers, ondernemingsraden of vakbondsafgevaardigden van de verschillende Europese vestigingen en/of bedrijven van een multinationale onderneming of groep van ondernemingen.

HET LOKALE MANAGEMENT is het management van de respectieve Europese vestiging en/of van een multinationale onderneming of groep van ondernemingen.

DE WERKNEMERS zijn het voltallige Europese personeel dat in dienst is van een multinationale onderneming of groep van ondernemingen.

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKNEMERS INZAKE VEILIGHEID EN/OF DE PARITAIRE VEILIGHEIDSCOMITÉS zijn de belangrijkste structuren voor de vertegenwoordiging van de werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid in de Europese lidstaten. De informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met een specifieke verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers is vastgelegd in Richtlijn 89/391/EEG. Er bestaan verschillen tussen de lidstaten, afhankelijk van hun specifieke wetgeving. In het algemeen kunnen vertegenwoordigers van de werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid worden gekozen door het personeel of door de werknemers of de vakbond, terwijl paritaire comités doorgaans bestaan uit enerzijds werknemersvertegenwoordigers en anderzijds de werkgever (of een vertegenwoordiger). Ook veiligheids- en gezondheidsprofessionals in de onderneming kunnen aan de comités deelnemen. In sommige landen worden veiligheids- en gezondheidskwesties in de eerste plaats behandeld via bestaande vertegenwoordigingsstructuren, zoals ondernemingsraden.

LOKALE VAKBONDSORGANISATIES vertegenwoordigen de werknemers in de verschillende Europese landen en gebieden waar een multinationale onderneming of groep van ondernemingen actief is.

DE EUROPESE INSTELLINGEN EN NORMALISATIE-INSTELLINGEN zijn de belangrijkste organen die het juridische, politieke en technische kader vaststellen voor de veiligheid en de gezondheid op de werkplek in de Europese Unie. De sociale partners worden betrokken bij een raadplegingsprocedure met de Europese Commissie, voorafgaand aan de indiening van beleidsvoorstellen over sociale onderwerpen. De Commissie stelt normalisatieverzoeken op via een proces van overleg met een brede groep belanghebbenden, waaronder de sociale partners. De sociale partners in de bouwsector vragen om een betere betrokkenheid bij het definiëren, implementeren en evalueren van normen en standaarden.²¹

De werkgever stelt **SPECIALISTEN AAN OP HET GEBIED VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK** om activiteiten uit te voeren die verband houden met de bescherming en preventie van beroepsrisico's voor de onderneming en/of vestiging.

BEDRIJFSARTSEN (ARBEIDSGENEESHEREN) houden zich bezig met het behoud van de gezondheid op de werkplek en richten zich op de preventie, diagnose en behandeling van werkgerelateerde letsels en ziekten.

²¹ Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders, European Construction Industry Federation, Committee for European Construction Equipment (2017), *Working safer with construction machines [Veiliger werken met bouwmachines]*.

De spelregels

DE SOCIALE DIALOOG IN DE EU

De EFBH en FIEC hebben verschillende gezamenlijke verklaringen over veiligheid en gezondheid aangenomen:

- [Gezamenlijke verklaring van de sociale partners van de Europese bouwsector over de Europese Week voor veiligheid en gezondheid op het werk in 2004 "Building in Safety"](#) (2004)
- [Gezamenlijke verklaring van de sociale partners van de Europese bouwsector ter gelegenheid van de Europese gezondheids- en veiligheidstop van 2004 in Bilbao](#) (2004)
- [Gezamenlijke aanbeveling over de preventie van beroepsmatige stress in de bouwsector](#) (2006)
- [Gezamenlijk advies van de EFBH en FIEC over de nieuwe communautaire strategie inzake veiligheid en gezondheid voor 2013-2020](#) (2012)
- [Memorandum van overeenstemming "Veiliger werken met bouwmachines"](#) (2017)
- [Gezamenlijke verklaring van de Europese sociale partners uit de bouwsector over de Mededeling "Veiliger en gezonder werk voor iedereen – Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk"](#) (2018)

De EFBH en CEI-Bois hebben verschillende gezamenlijke verklaringen over veiligheid en gezondheid aangenomen:

- [Gezamenlijke verklaring van de sociale partners in de Europese houtindustrie](#) (2010)
- [Gezamenlijk standpunt van EFBH en CEI-Bois over de nieuwe strategie inzake veiligheid en gezondheid op het werk](#) (2013)
- [Gezamenlijke verklaring van de Europese sociale partners uit de hout- en meubelsector \(over veiligheid en gezondheid op het werk\)](#) (2018)

Op bedrijfstakoverkoepelend niveau hebben de sociale partners de volgende autonome overeenkomsten gesloten die in de lidstaten zijn omgezet:

- [Kaderovereenkomst inzake werkgerelateerde stress](#) (2004)
- [Kaderovereenkomst inzake intimidatie en geweld op het werk](#) (2007)

EU-RICHTLIJNEN EN -VERORDENINGEN

Het [Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie \(VWEU\)](#) erkent de rol van de Europese Unie bij het helpen van de lidstaten om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen en bij het creëren van gelijke concurrentievoorwaarden. De artikelen 151 en 153 geven de EU de bevoegdheid om richtlijnen vast te stellen met minimeisen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

[Richtlijn 89/391/EEG](#) – de "kaderrichtlijn" inzake veiligheid en gezondheid op het werk – bevat basisverplichtingen voor werkgevers en werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid. Ze verplicht de werkgevers om passende preventieve maatregelen te nemen, voert het beginsel van risicobeoordeling in en definieert de belangrijkste elementen ervan (bv. identificatie van de gevaren, participatie van de werknemers, invoering van adequate maatregelen met als prioriteit het elimineren van de risico's aan de bron, documentatie en periodieke herbeoordeling van de gevaren op de werkplek). Ze bevat ook eisen voor werkgevers om psychosociale risico's te beoordelen en te beheersen.

De kaderrichtlijn is van toepassing, tenzij afzonderlijke richtlijnen strengere en specifieke bepalingen bevatten.

De afzonderlijke richtlijnen zijn afgestemd op de beginselen van de kaderrichtlijn:

- Specifieke taken, zoals het manueel hanteren van lasten ([Richtlijn 90/269/EEG](#));
- Specifieke gevaren op het werk, zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen (bv. [Richtlijn 2004/37/EG](#) betreffende carcinogene of mutagene agentia op het werk; [Richtlijn 2009/148/EG](#) betreffende de blootstelling aan asbest op het werk) of fysieke agentia (bv. [Richtlijn 2002/44/EG](#) betreffende trillingen; [Richtlijn 2003/10/EG](#) betreffende lawaai);
- Specifieke werkplekken en sectoren, zoals tijdelijke of mobiele bouwplaatsen ([Richtlijn 92/57/EEG](#));
- Specifieke groepen werknemers, zoals jonge werknemers ([Richtlijn 94/33/EG](#)), zwangere werknemers ([Richtlijn 92/85/EEG](#)) en werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen ([Richtlijn 91/383/EEG](#));
- Specifieke gezondheids- en veiligheidseisen, zoals voor het gebruik van arbeidsmiddelen ([Richtlijn 2009/104/EG](#)) en persoonlijke beschermingsmiddelen ([Richtlijn 89/656/EEG](#) en Verordening (EU) 2016/425) voor het ontwerpen en bouwen van machines ([Richtlijn 2006/42/EG](#)).

De EU-richtlijnen zijn bindend in al hun onderdelen en verplichten de lidstaten ertoe deze binnen een bepaalde termijn in nationaal recht om te zetten. Het staat de lidstaten vrij om strengere regels voor de bescherming van werknemers vast te stellen. Daarom kunnen de wettelijke voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk van land tot land verschillen.²²

EU-BELEIDSDOCUMENTEN

De Europese Commissie heeft een aantal strategische beleidsdocumenten goedgekeurd:

- **In het strategisch kader van de EU voor de gezondheid en veiligheid op het werk voor 2014-2020** wordt erkend dat risicopreventie en de bevordering van veiligere en gezondere omstandigheden op de werkplek niet alleen bijdragen aan het welzijn van de werknemers, maar ook een positief effect hebben op de productiviteit van de bedrijven en de duurzaamheid van het socialezekerheidsstelsel. Er worden drie grote uitdagingen op het gebied van veiligheid en gezondheid genoemd:
 - o Verbetering van de uitvoering van de veiligheids- en gezondheidsregels in de lidstaten, met name door de capaciteit van micro- en kleine ondernemingen te vergroten om doeltreffende en efficiënte risicopreventiestrategieën op te zetten;
 - o Verbetering van de preventie van arbeidsgerelateerde ziekten door bestaande, nieuwe en opkomende risico's aan te pakken;
 - o Aanpakken van de vergrijzing van de beroepsbevolking in de EU.
- **In de Mededeling van de Commissie "Veiliger en gezonder werk voor iedereen – Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk"** van 2017 worden drie actieterranen genoemd die een nieuwe impuls moeten geven aan het strategisch kader van de EU:
 - o Bestrijding van beroepskanker door middel van legislatieve voorstellen die vergezeld gaan van meer begeleiding en bewustmaking;
 - o Helpen van bedrijven, met name micro-ondernemingen en kmo's, bij de naleving van de regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk;
 - o Samenwerking met de lidstaten en de sociale partners om verouderde regels te schrappen of te actualiseren en de bescherming, naleving en handhaving op het terrein te verbeteren en te verruimen.

²² Meer informatie is beschikbaar op www.osha.europa.eu. Voor een volledig overzicht van de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid in de EU-lidstaten: https://oshwiki.eu/wiki/Category:OSH_systems_at_national_level

- **De Europese pijler van Sociale Rechten** van 2017 omvat 20 basisbeginselen en is gestructureerd rond drie hoofdlijnen (gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt; eerlijke arbeidsvoorwaarden; sociale bescherming en inclusie). Beginsel 10 bepaalt dat werknemers recht hebben op een hoog niveau van bescherming van hun veiligheid en gezondheid op het werk en op een werkomgeving die is aangepast aan hun professionele behoeften, waardoor zij in staat zijn hun deelname aan de arbeidsmarkt te verlengen.

EU-NORMEN

"Geharmoniseerde normen" worden vastgesteld door de Europese normalisatie-instellingen – Europees Comité voor Normalisatie (CEN), Europees Comité voor Elektrotechnische Normalisatie (CENELEC) en Europees Instituut voor Telecommunicatienormen (ETSI). Zij begeleiden bedrijven om te voldoen aan de eisen die in de Europese wetgeving worden gesteld.

De EU keurt wetgeving inzake veiligheid en gezondheid goed. De Commissie geeft vervolgens normalisatieverzoeken (of "mandaten") af aan de Europese normalisatie-instellingen, die technische normen en specificaties opstellen die de naleving van de eisen vergemakkelijken. Producten (of diensten) die overeenkomstig geharmoniseerde normen worden vervaardigd (of geleverd), worden geacht aan de desbetreffende eisen te voldoen. Het gebruik van normen is vrijwillig. Elke producent (of dienstverlener) die een norm niet volgt, is verplicht te bewijzen dat zijn producten (of diensten) aan de essentiële eisen voldoen.

Ongeveer 25 % van de door het CEN gepubliceerde Europese normen is ontwikkeld naar aanleiding van normalisatieverzoeken van de Commissie. De belangrijkste gebieden van normalisatie op het gebied van veiligheid en gezondheid zijn:

- Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's): ergonomie, veiligheid en comfort zijn de drie belangrijkste overwegingen bij het ontwerpen van nieuwe PBM's;
- De veiligheid en gezondheid op het werk is relevant voor elk Technisch Comité (TC) van CEN dat normen ontwikkelt voor een product dat of dienst die in de werkomgeving wordt gebruikt. Voorbeelden: **CEN/TC 114** inzake de veiligheid van machines; **CEN/TC 122** inzake ergonomie; **CEN/TC 126** inzake de akoestische eigenschappen van bouwelementen en gebouwen; **CEN/TC 137** inzake de beoordeling van de blootstelling aan chemische en biologische agentia op de werkplek; **CEN/TC 211** inzake akoestiek; **CEN/TC 231** inzake mechanische trillingen en schokken; **CEN/TC 352** inzake nanotechnologieën.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Koningsstraat 45
1000 Brussel
België
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu