

# Actualiteit Welzijn op het Werk

***Dr. Valérie Vervliet***

*Adviseur-generaal Afdeling Normen van het Welzijn op het Werk &  
Wetenschappelijk medewerker Universiteit Antwerpen*



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

[werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)



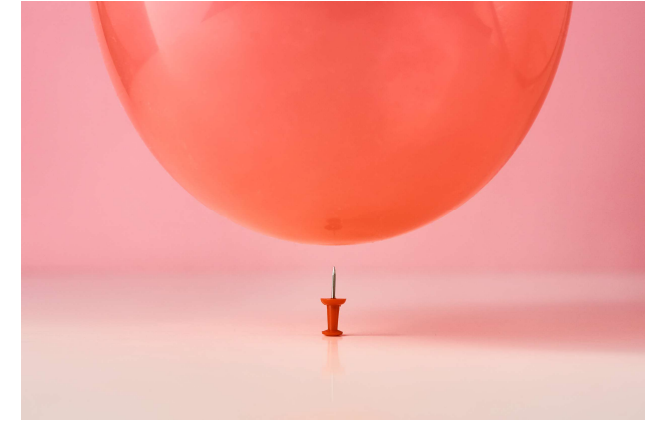
# Welzijn op het werk in 2022



- Inwerkingtreding nieuwe regels rond bedrijfsbezoeken en beleidsadvies
- Nog een keer... Covid-19
  - Structurele verankering van bijzondere preventiemaatregelen in de Codex
  - Generieke Gids 2.0.
- Stoomtoestellen
- Terug aan het werk na ziekte of ongeval : het RIT 2.0.
- Nieuwe procedure medische overmacht
- Recht op deconnectie



# 1/1/2022: Inwerkingtreding van de nieuwe regels voor bedrijfsbezoeken en beleidsadvies



**KB 14 augustus 2021: nieuw hoofdstuk VII in boek II, titel 2 Codex (artikelen II.3-52 tot II.3-58 Codex)**



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg





## 1. Informatie bij aansluiting

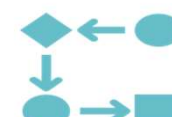
### C- en D werkgevers

- Info over gevaren sector/activiteiten
- Goede praktijken en preventiemaatregelen
- Info over 'basispakket' en werking inventaris



## 2. Bedrijfsbezoeken

Door PA of persoon die PA bijstaat  
Met rondgang arbeidsplaatsen => verslag (met beeldmateriaal)  
Verkenndend bedrijfsbezoek & periodiek bedrijfsbezoek  
Frequentie, doel en inhoud verschillend in functie van tariefgroep en grootte WG  
Oplossing voor WG met veel vestigingen/werven



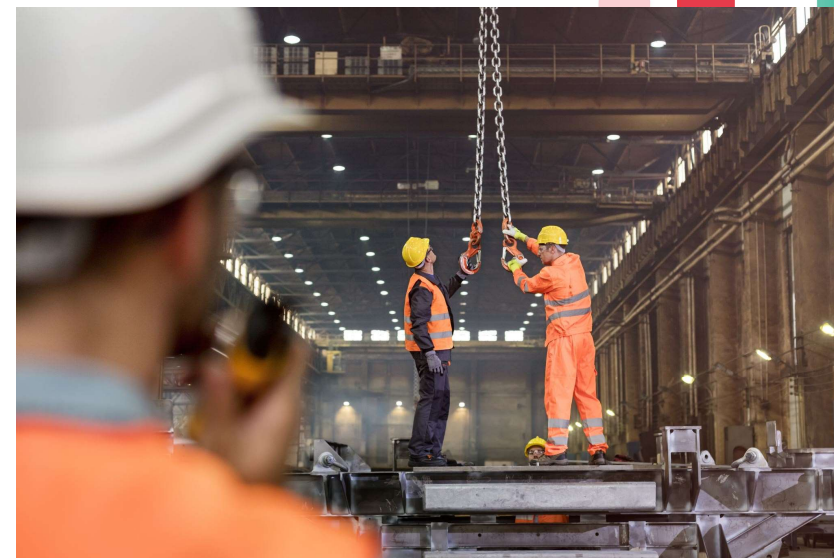
## 3. Beleidsadvies voor C- en D werkgevers

Voornamelijk gekoppeld aan bedrijfsbezoeken (evolutie risico's + opvolging)  
Focus op 5 prioritaire risico's en preventiemaatregelen om die aan te pakken  
Concreet en op maat van de onderneming





	WG groep A, B, C+		WG groep C- en D	
Tariefgroep	1 & 2	3, 4 & 5	1 & 2	3, 4 & 5
Verkendend BB	< 12 maanden	< 6 maanden	< 12 maanden	< 6 maanden
Periodiek BB	24 maanden	24 maanden	36 maanden	24 maanden
Beleidsadvies	Nee	Nee	Ja	Ja



- Bij wijziging van EDPB: onmiddellijk
- Geen wijziging van EDPB: binnen 2 jaar na inwerkingtreding:
  - A, B, C+: ‘verkendend’ bedrijfsbezoek
  - C- en D: informatie + ‘verkendend’ bedrijfsbezoek + beleidsadvies



## Nog een keer... Covid-19

- KB 21 februari 2022 : nieuw artikel I.2-27 codex
- KB 15 mei 2022 : opheffing KB rol arbeidsarts tijdens pandemie





KB 21 februari 2022 : bijzondere preventiemaatregelen op het werk in geval van een epidemie of pandemie  
=> ARTIKEL I.2-27 CODEX WELZIJN OP HET WERK



Structureel kader voor preventiemaatregelen tijdens epidemische noodsituatie: niet enkel covid-19, ook toekomstige epidemieën/pandemieën

DOEL = zo veilig mogelijk blijven werken tijdens epidemie of pandemie en zo weinig mogelijk activiteiten stopzetten



Van zodra en zolang de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd (Pandemiewet 14/8/2021) + 2 maanden (nazorg)



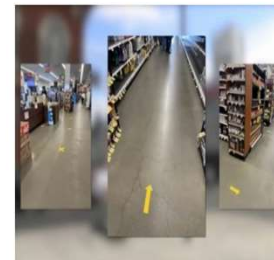
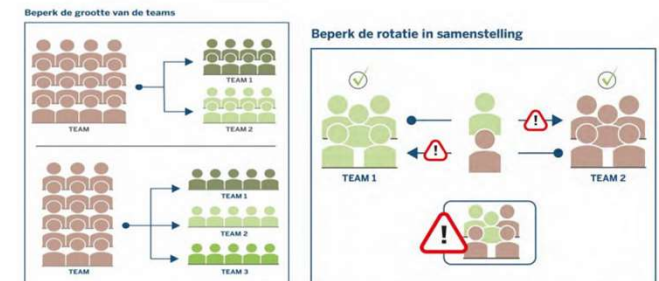
COVID-19: epidemische noodsituatie tot 11/3/2022  
=> Bijzondere preventiemaatregelen op het werk tot 11/5/22 +  
einde KB 5/1/21 – rol arbeidsarts tijdens pandemie

Voldoende afstand tussen personen garanderen

Bijzondere preventiemaatregelen = veiligheids- en gezondheidsmaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard

Verspreiding virus voorkomen/beperken

Gevolgen pandemie in werkomgeving beheersen = veilige en gezonde werkomgeving





# De maatregelen variëren in functie van de ernst van de pandemie in de samenleving en in de onderneming

⇒ vanaf de afkondiging epidemische  
noodsituatie  
⇒ Tot einde epidemische noodsituatie  
+ 2 maanden

1



**Waakzaamheidsfase**  
= basisniveau van bescherming  
om verspreiding in de onderneming onder controle te houden

2



**Interventiefase**  
= bij verhoogde circulatie virus  
om (dreigende) uitbraak onder controle te krijgen

3



**Kritische fase**  
= bij sterk verhoogde circulatie virus  
om een (wijdverspreide) pandemie in te dijken en een sluiting van de  
onderneming(en) te vermijden

- In de onderneming (WG)
- In de sector (protocol bevoegd PC)
- In het land of delen van het land (overheid)

De werkgever die de preventiemaatregelen neemt zoals bepaald in de Generieke Gids, wordt vermoed de bijzondere preventiemaatregelen in geval van pandemie te hebben genomen



Als de werkgever andere preventiemaatregelen neemt, moet hij kunnen aantonen dat deze minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden



De inspectie TWW houdt toezicht op de naleving van deze verplichting overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg





# Stoomtoestellen

- **KB van 17/03/2022 tot wijziging van het KB van 18/10/1991 betreffende de stoomtoestellen**
- **MB van 13/04/2022 tot wijziging van het MB van 28/10/1991 houdende uitvoering van het KB van 18/10/1991**
  - Verlenging termijn twee periodieke bezoeken
    - Erkend organisme bepaalt de voorwaarden
    - Vierde groep enkel door met toezicht belaste ambtenaar
  - Controle afstelling veiligheidsskleppen
    - Binnen termijn kleiner of gelijk aan deze van periodiek onderzoek
    - Door erkend organisme, gespecialiseerde dienst of fabrikant
  - Kennisgeving proefstoken, in gebruik nemen en buitengebruik stellen aan arbeidsinspectie opgeheven





# Terug aan het werk na ziekte of ongeval Het re-integratietraject 2.0.



**KB 11 september 2022: wijziging boek I, titel 4,  
hoofdstuk VI Codex (art. I.4-71/1 tot I.4-82/1 Codex)**



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg





## NIEUW: Contact na 4 weken ziekte

Art. 1.4-4 §3

WG informeert PAAA over WN die meer dan 4 weken afwezig is  
= reeds verplicht

Art. 1.4-71/1

**PAAA of verpleegkundige contacteert WN zo snel mogelijk over mogelijkheden bij werkhervatting**

**DOEL = faciliteren werkhervatting**

- Mogelijkheden aanpassing werkpost/aangepast of ander werk
- Informeren over bezoek voorafgaand aan werkhervatting + re-integratie
- Contactgegevens PAAA

Art. 1.4-22

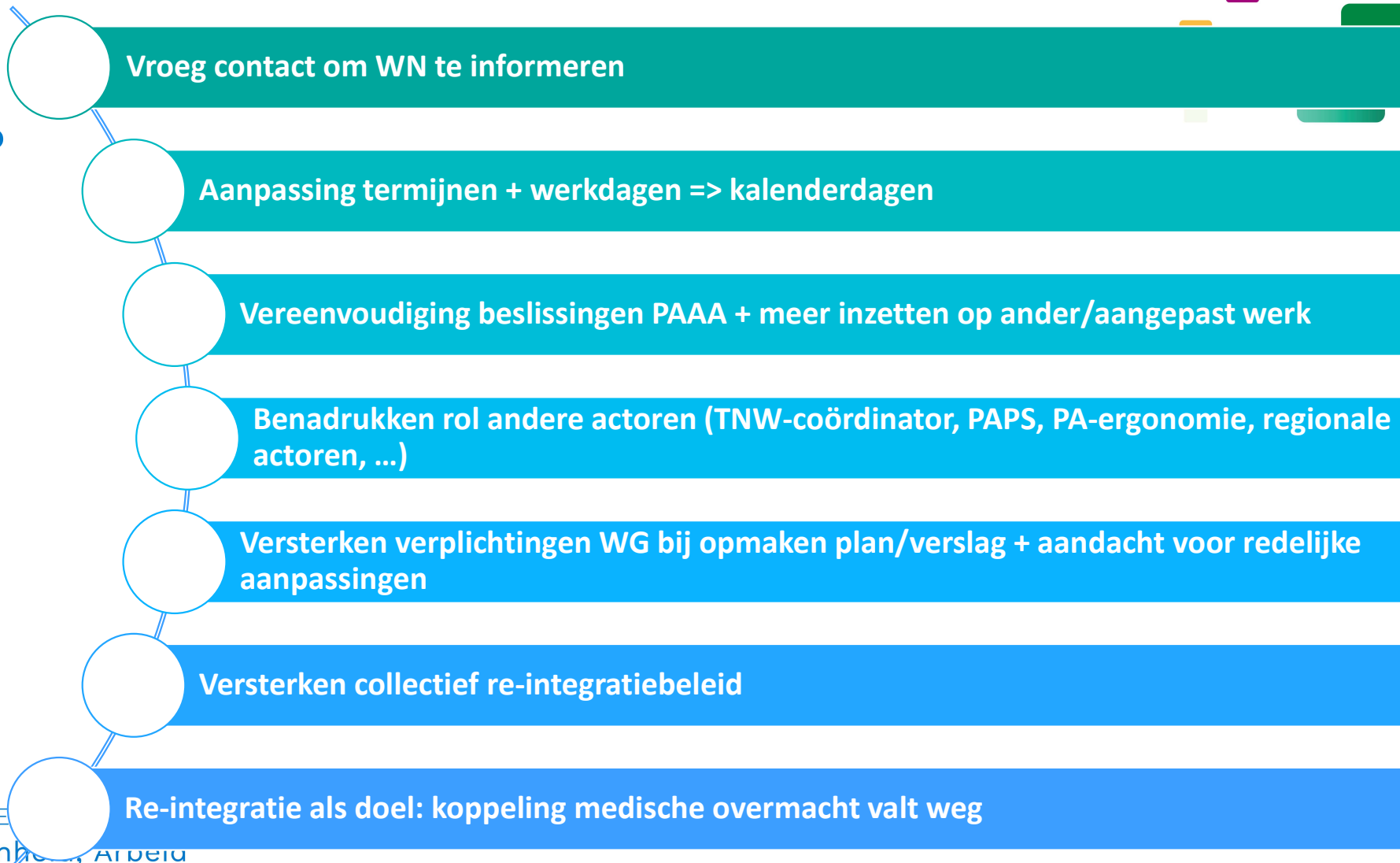
GEEN controle-geneeskunde!

Art. 1.4-79

**Collectief re-integratie beleid**

-> kan bepalen wanneer WG de WN contacteert + welke info  
-> beide kunnen naast elkaar bestaan

//////  
**RIT  
vs RIT 2.0.?**



# 1. Opstart re-integratietraject



## WERKNEMER

Vanaf eerste dag  
arbeidsongeschiktheid

WN kan zich laten bijstaan door  
WN-afgevaardigde CPBW/VA



## WERKGEVER

Na ononderbroken periode van  
3 maanden  
arbeidsongeschiktheid of attest  
definitieve ongeschiktheid

Werkhervatting < 14d  
onderbreekt  
arbeidsongeschiktheid niet



## PAAA start RIT op

RIT = voortaan ook mogelijk bij  
arbeidsongevallen en  
beroepsziekten na einde  
tijdelijke arbeidsongeschiktheid



## 2. Re-integratiebeoordeling arbeidsarts



### UITNODIGING WN

3x uitnodigen

=> als WN er niet op ingaat = einde RIT

### ONDERZOEK WN

- Kan WN op termijn overeengekomen werk terug uitvoeren?
- Voorwaarden & modaliteiten werk & werkpost om aangepast te zijn aan gezondheidstoestand & mogelijkheden WN ?

### ONDERZOEK WERKPOST

Kan ook door andere preventieadviseur (PAPS, ergo)

### OVERLEG

mits toestemming WN

- Behandelend arts
- Adviserend arts
- Andere preventieadviseurs (PAPS, ergo)
- TNW-coördinator, disability manager, ...
- Op uitdrukkelijke vraag WN : de WG



### RE-INTEGRATIEBEOORDELING

- 49 kalenderdagen
- Bezorgen aan WG & aan WN
- Voor C- en D bedrijven: re-integratiebeoordeling PAAA zit in 'basispakket' ALS WG re-integratieplan aanbiedt



## 2. Re-integratiebeoordeling arbeidsarts

### BESLISSING A

WN is tijdelijk ongeschikt voor overeengekomen werk maar kan dit op termijn hervatten

PAAA bepaalt modaliteiten en voorwaarden ander/aangepast werk/aanpassing werkpost in tussentijd, op basis van gezondheidstoestand & mogelijkheden WN

A & B: niet alleen rekening houden met bij WG beschikbaar werk !



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

### BESLISSING B

WN is definitief ongeschikt voor overeengekomen werk  
= medische verantwoording in gezondheidsdossier

PAAA bepaalt modaliteiten en voorwaarden ander/aangepast werk/aanpassing werkpost op basis van gezondheidstoestand & mogelijkheden WN

Beroepsprocedure mogelijk bij AD TWW

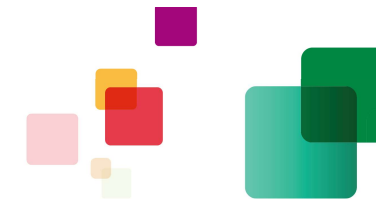
### BESLISSING C

Om medische redenen is het (voorlopig) niet mogelijk om re-integratiebeoordeling te doen

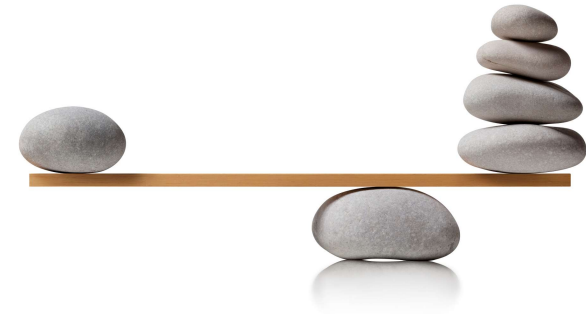
EINDE RIT

RIT kan ten vroegste 3 maanden na beslissing C opnieuw worden opgestart

### 3. Re-integratieoverleg en onderzoek WG

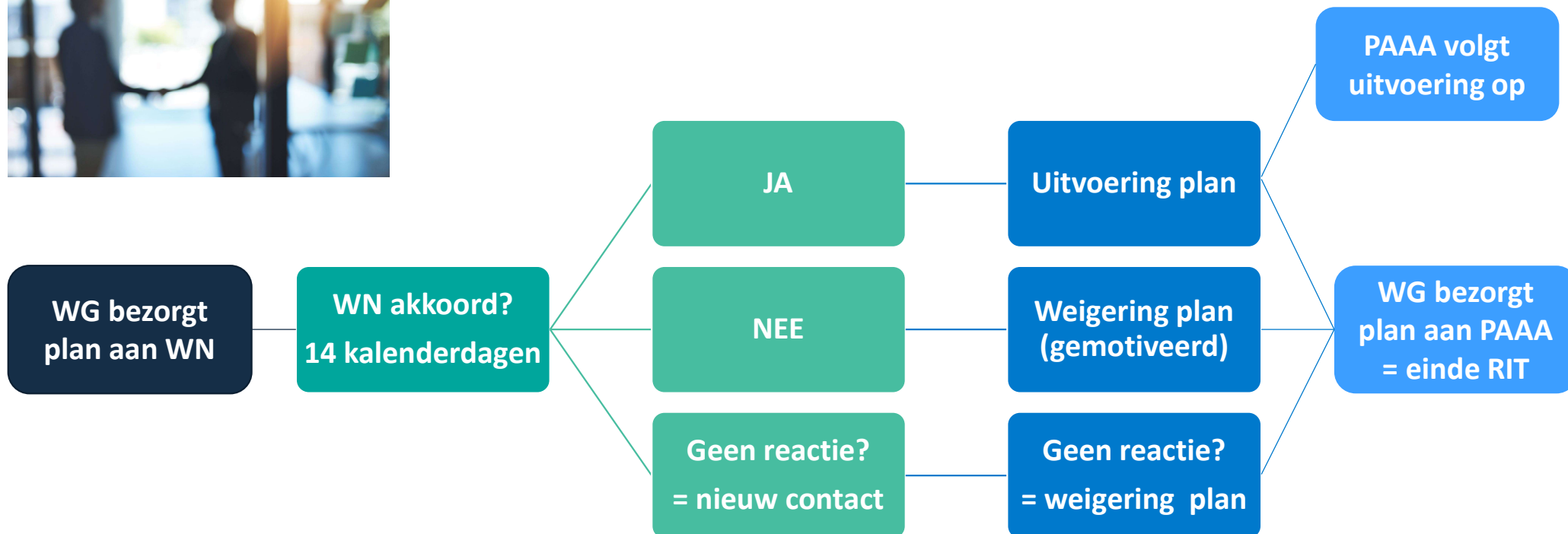


## 4. Re-integratieplan





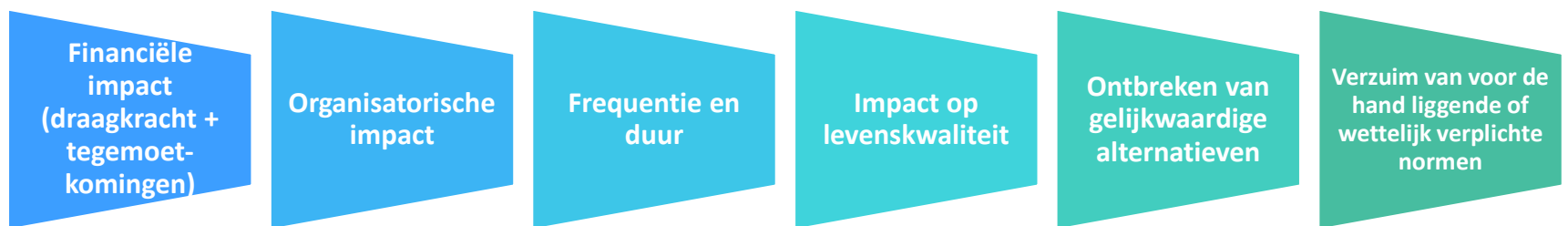
## 4. Re-integratieplan



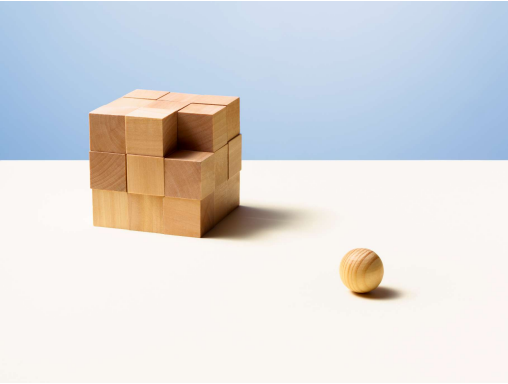
## 5. Gemotiveerd verslag

**WG maakt geen re-integratieplan op na onderzoek en overleg?  
=> gemotiveerd verslag aan WN en PAAA**

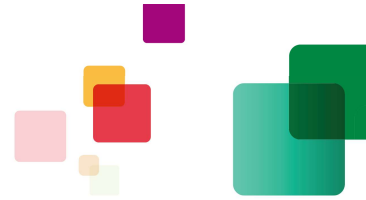
1. re-integratieplan = technisch of objectief onmogelijk is of kan om gegronde redenen redelijkerwijze niet worden geëist
2. mogelijkheden tot aanpassing werkpost en/of aangepast/ander werden werk ernstig overwogen
3. er werd rekening gehouden met recht op redelijke aanpassingen personen met handicap



**GEVOLG: einde RIT**



## 6. Einde re-integratietraject



PAAA verwittigt WG dat WN 3x niet is ingegaan op uitnodiging PAAA

Beslissing C PAAA bezorgd aan WG

Gemotiveerd verslag WG bezorgd aan PAAA en WN

Door WN geweigerd plan bezorgd aan PAAA

Door WN aanvaard plan is bezorgd aan PAAA en WN

**Gevolg: PAAA  
verwittigt  
adviserend arts van  
einde RIT + reden**

**Adviserend arts kan  
TNW-traject  
opstarten**

## 7. Collectief re-integratiebeleid



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

### Wat?

Collectief re-integratiebeleid ontwikkelen, evalueren en aanpassen

Algemeen welzijnsbeleid verbeteren

### Waar?

CPBW -> VA -> WN

### Wanneer?

Regelmatig en minstens 1 keer per jaar

### Hoe?

- > PAAA: kwalitatief en kwantitatief verslag over RIT
- > WG: geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en verslagen met genomen stappen voor onderzoek aangepast/ander werk of aanpassingen werkpost + redenen waarom geen plan kon worden opgemaakt



# Nieuwe procedure medische overmacht om arbeidsovereenkomst te beëindigen



**Wet 30 oktober 2022 (diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid)**

Wijziging artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet (voorwaarden medische overmacht)

⇒ activeert artikel I.4-82/1 codex (bijzondere procedure medische overmacht)

⇒ medische overmacht niet langer mogelijk na afloop re-integratietraject!!!



**Artikel 34**  
**Arbeidsovereen-**  
**komstenwet**  
**Wet 30/10/22**  
**In werking sinds**  
**28/11/22**



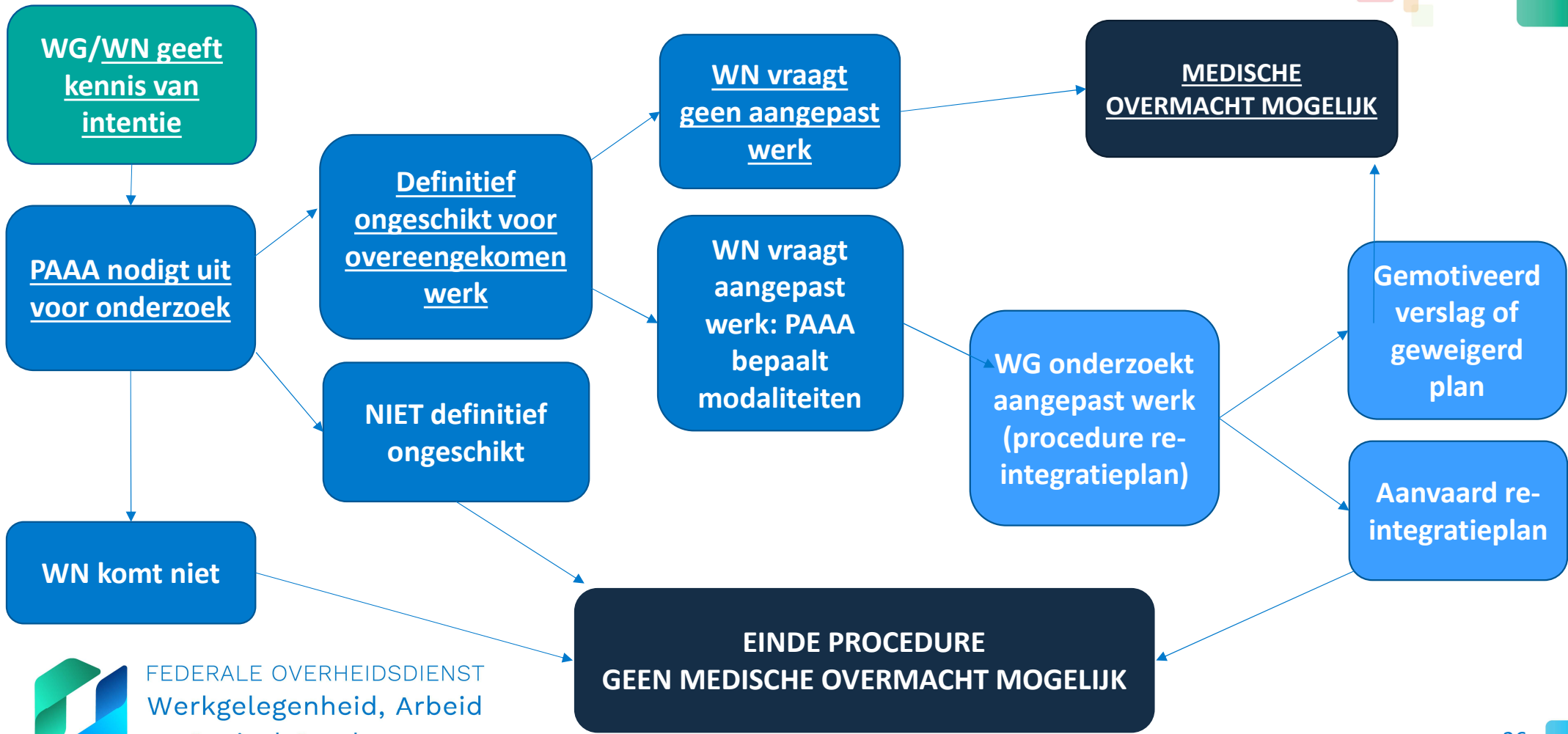
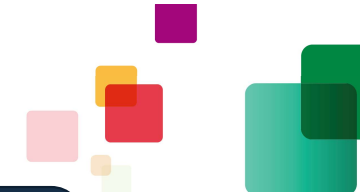
### Voorwaarden

1. WN > 9 maanden  
ononderbroken  
arbeidsongeschikt
2. WN = definitief ongeschikt  
voor het overeengekomen werk  
Bijzondere procedure nieuw  
artikel I.4-82/1 codex welzijn op  
het werk
3. Geen re-integratietraject  
lopende



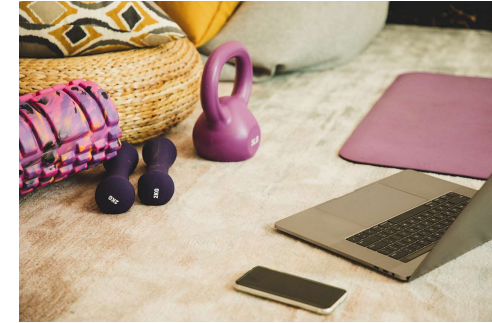
**Start procedure**  
**WG/WN : intentie**  
**definitieve ongeschiktheid**  
**voor overeengekomen**  
**werk vast te stellen**  
**WG: informeert WN over**  
**mogelijkheid om**  
**aangepast werk te vragen**  
**+ zich te laten bijstaan**







# Recht op deconnectie



## Wet 3 oktober 2022 (diverse arbeidsbepalingen)

⇒ wijzigt regels i.v.m. deconnectie

- Vroeger: verplicht overleg in het CPBW ; afspraken mogelijk
- Nu: WG met 20 WN of meer moeten verplicht afspraken maken over het recht van WN op deconnectie
- Via ondernemingscao voor 1/4/2023 ; zoniet in het arbeidsreglement
  - Praktische modaliteiten voor recht op niet-bereikbaarheid buiten arbeidstijd
  - Richtlijnen voor gebruik van digitale hulpmiddelen
  - Vormings- en sensibiliseringsacties voor WN en leidinggevenden





## Wat brengt 2023?

- Asbest
- Basisveiligheidsopleiding op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen
- Dienstboden en huispersoneel
- Werkkledij
- ...



## OKB Asbest

- Verbeteren kwaliteit metingen van concentraties asbestvezels in de lucht
- Verbeteren kwaliteit asbestinventarissen WG
- Mogelijkheid om afwijkingen te vragen aan TWW voor asbestverwijdering bijzondere constructies waar hermetische zone technisch niet haalbaar is mits equivalente beschermingsmaatregelen
- ...



## OKB basisveiligheidsopleiding op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

- Verplichting om een 'basisveiligheidsopleiding' (min. 8u) te voorzien voor WN en zelfstandigen op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen
  - Cfr. cao betreffende de veiligheidsopleidingen > PC 124
- Verbetering van de communicatie op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen





## OKB dienstboden en huishoudpersoneel

Inwerkingtreding wet 15/5/2014 (cfr. artikel 2, §4 Welzijnswet)

> IAO-conventie nr. 189 betreffende huispersoneel

⇒ Codex wordt van toepassing op dienstboden en huispersoneel

- Specifieke regels voor risicoanalyse, gezondheidstoezicht, arbeidsplaatsen, ...
- LET OP: niet voor dienstencheques !



## OKB werkkledij

- Duidelijke omschrijving van werkkledij + onderscheid met PBM, uniform, ...
- Regels over aankoop, reiniging en onderhoud werkkledij en verduidelijking van de uitzonderingen bij cao



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg



## Verplichting tot aanstelling vertrouwenspersoon



## Nieuwe regels voor de preventie van MSA



## Duidelijke regels over werkgeverschap bij terbeschikkingstelling van WN



