

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 72 VAN 30 MAART 1999

BETREFFENDE HET BELEID TER VOORKOMING VAN STRESS DOOR HET WERK

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, gesloten voor de periode 1999-2000;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die de integratie van het stressbeleid op ondernemingsvlak in het algemeen preventiebeleid beoogt;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 1999 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- stress : door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen;
- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Commentaar

De definitie van het begrip "stress" in deze collectieve arbeidsovereenkomst is geïnspireerd op de omschrijving, die er door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) aan gegeven wordt, met dien verstande dat de term "persoon" door "een groep van werknemers" wordt vervangen.

Die vervanging is in de definitie aangebracht om de collectieve aard van de door de conventie beoogde regeling te benadrukken.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe een regeling te treffen om de stress, veroorzaakt door het werk, te voorkomen en/of te verhelpen.

Die regeling is bedoeld om collectieve problemen, die tot uiting komen in het kader van de bij artikel 3 bepaalde procedure, te voorkomen en/of te verhelpen.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de oplossing van problemen van collectieve aard en niet van individuele problemen.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

Bij toepassing van de wet welzijn en zijn uitvoeringsbesluiten is de werkgever ertoe gehouden een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Om dit stressbeleid te voeren, moet de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet welzijn en van afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- bij de algemene analyse van de werksituatie de eventuele stressrisico's opsporen; die analyse heeft betrekking op de taak, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen;
- aan de hand van de analyse van de werksituatie een evaluatie van die risico's uitvoeren;
- op grond van die evaluatie passende maatregelen nemen om de risico's te voorkomen of te verhelpen.

Commentaar

Het stressvoorkomingsbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de principes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald :

- de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten en de keuze van de werkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;
- de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk.

De bij het tweede lid van onderhavig artikel 3 bedoelde opsporing van risico's gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, waar nodig passende maatregelen genomen worden.

Wanneer deze collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst

nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Artikel 4

De werkgever vraagt bij de uitvoering van deze verplichtingen het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de interne diensten zijn vervat in een koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De regels betreffende de organisatie van de externe diensten, hun opdrachten en hun juridisch statuut evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs zijn bepaald bij een koninklijk besluit van dezelfde datum betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit koninklijk besluit bepaalt tevens de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens dewelke een externe dienst kan worden erkend.

B. Overleg

Artikel 5

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende fasen van het beleid, dat de werkgever wenst te voeren ter uitvoering van artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid gevoerd na advies van de vakbondsafvaardiging.

Commentaar

De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgevers te adviseren.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat :

- de comités hoofdzakelijk tot taak hebben alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
- de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);
- bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).

De informatiebevoegdheid van het comité, respectievelijk de ondernemingsraad, houdt in dat ook de resultaten van de algemene analyse van de werksituatie en van de evaluatie van de risico's worden meegeedeeld.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 6

In het kader van de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid neemt de werkgever passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende :

- de aard van hun werkzaamheden, in het bijzonder de taakhoud, de organisatie van het werk, de contactmogelijkheden en de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;
- de daaraan verbonden overblijvende risico's, onder meer met betrekking tot de stress door het werk;
- de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken.

Commentaar

De bij artikel 6 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Wat de inhoud van de te verstrekken inlichtingen betreft, valt op te merken dat deze in dezelfde zin gaat als de informatie, die aan de nieuw aangeworven werknemers gegeven moet worden op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 7

De opleiding, die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid wordt gegeven, moet tevens rekening houden met de stressfactoren gebonden aan het werk.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 8

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer tevens naar vermogen medewerken aan het stressvoorkomingsbeleid op het werk.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALING

Artikel 9

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op dertig maart negentienhonderd negenennegentig.
