



EFBH-beleid inzake arbeidersparticipatie en systemen voor het beheer van veiligheid en gezondheid

I. Inleiding

Bedrijven zijn particuliere instellingen en dit betekent dat alle belangrijke beslissingen aangaande de arbeidsplaats in de eerste plaats bij de werkgever liggen. Maar de gevolgen van deze beslissingen zijn niettemin van fundamenteel belang voor de werknemers. Je zou kunnen zeggen dat alle relevante aspecten van de arbeids- en derhalve leefomstandigheden door deze beslissingen worden beïnvloed. Daarom is democratisering van de industriële betrekkingen al sinds het begin van de industriële revolutie een belangrijke kwestie voor de arbeidersbeweging.

Als we terugkijken en de vroegere situatie van werknemers en hun rechten op de arbeidsplaats vergelijken met nu, valt op dat er al heel wat vooruitgang is geboekt. Deze vooruitgang is natuurlijk ook te danken aan de democratisering van de maatschappij, de technologische ontwikkeling e.d., maar ze is toch in de eerste plaats het resultaat van collectieve, doorlopende acties van de vakbondsbeweging.

De bereikte arbeidersparticipatie heeft reële vooruitgang gebracht in termen van meer democratische industriële betrekkingen maar er moet nog veel meer veranderen, vooral op het gebied van medezeggenschap. Tegelijkertijd worden de bestaande verworvenheden ook steeds vaker in gevaar gebracht door bepaalde politieke en economische ontwikkelingen.

Enkele voorbeelden zijn:

- ✚ het EU-beleid van “betere regelgeving”/“vereenvoudiging”. De HLG (High Level Group – Comité op hoog niveau) heeft zijn resultaten gepresenteerd in specifieke verslagen voor alle beleidsterreinen. Deze verslagen, die uitdrukkelijk over Veiligheid en Gezondheid op het Werk gaan, stellen enkele (positieve) hoekstenen van het betrokken EU-beleid ter discussie.
- ✚ de algemene trend op Europees niveau om harde regelgeving te vervangen door zachte instrumenten, d.w.z. vrijwillige overeenkomsten, akkoorden tussen sociale partners en een brede toepassing van het subsidiariteitsbeginsel.
- ✚ de huidige en mogelijk ook toekomstige crisis kan de bestaande niveaus van participatie ondermijnen door bijvoorbeeld steeds vaker gebruik te maken van onzekere vormen van werkgelegenheid.

Daarom is een solide juridische basis, met inbegrip van alle relevante aspecten van participatie, fundamenteel om de industriële democratie te stimuleren. De EFBH is niet tegen het subsidiariteitsbeginsel - waar het werkt - en evenmin is de EFBH tegen vrijwillige overeenkomsten, benchmarking en zelfregulering - waar deze werken. Maar de EFBH is er wel van overtuigd dat door de onevenwichtige machtsverhouding tussen de werkgever – als eigenaar van een onderneming – en de werknemers, alle aspecten van de industriële betrekkingen moeten worden onderbouwd met een duidelijk wetgevend kader. Dit wetgevende kader moet zowel individuele als collectieve rechten omvatten en als basis dienen voor de democratisering van de arbeidsplaats.

Tegen deze achtergrond, en erkennend dat een toenemend gebruik van systemen voor het beheer van Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OSHMS) zal moeten worden onderzocht, heeft het Uitvoerend Bestuur van de EFBH dit document goedgekeurd, waarin wij onze mening en standpunten over de relatie tussen OSHMS en arbeidersparticipatie uiteenzetten.

II. Vormen van participatie

In het algemeen, en dus ook op het gebied van Veiligheid en Gezondheid op het Werk, lopen de niveaus en de modellen van arbeidersparticipatie uiteen. Al deze modellen hebben hun eigen geschiedenis en steunen op specifieke culturele momenten en tradities en op een specifiek rechtsstelsel, en niet in de laatste plaats op politieke beslissingen en de periodieke bevestiging van deze beslissingen.

- ✚ Een eerste parameter voor het onderscheid tussen deze verschillende modellen is de vraag of de arbeidersparticipatie al dan niet op ondernemingsniveau is vastgelegd. Zij kan zowel via vakbondsafgevaardigden lopen als door de verkiezing van kandidaten uit het personeel, onafhankelijk van hun lidmaatschap van een vakbond.
 - § De rechtsgrondslag vormt de ruggengraat van elke vorm van participatie en de Europese wetgeving biedt een gemeenschappelijke basis op grond van minimumbepalingen
 - § Deze Europese basis dient in de toekomst te worden uitgebreid en uitgediept
 - § Ofschoon de rechtsgrondslag door politieke beslissingen kan worden aangetast, biedt zij doorgaans toch algemene kadervoorwaarden voor alle werknemers, los van hun status of de sector waarin zij werken.
- ✚ Arbeidersparticipatie kan eveneens gebaseerd zijn op collectieve overeenkomsten. Dit model werkt in sommige landen goed en heeft daar een sterke positie opgeleverd voor de werknemersafgevaardigden. In sommige landen wordt de rechtsgrondslag zelfs overschreden door specifieke bepalingen in collectieve overeenkomsten. Soms vormen collectieve overeenkomsten een basis voor veranderingen in de wet.
 - § Collectieve overeenkomsten spelen een belangrijke rol en werknemers zijn rechtstreeks betrokken bij hun onderhandelingen
 - § Dit soort rechtsinstrument kan gemakkelijker worden aangepast aan veranderende omstandigheden op het werk
 - § Afhankelijk van het landschap zijn mogelijke negatieve aspecten van collectieve overeenkomsten de versnipperde rechten en uiteenlopende participatieniveaus.
- ✚ Vrijwillige overeenkomsten en instrumenten hebben recentelijk aan populariteit gewonnen. Deze instrumenten worden gedeeltelijk gepromoot door het bedrijfsleven maar gedeeltelijk ook door de vakbonden.
 - § Een positief aspect van deze instrumenten is dat beide partijen in positieve zin aan de specifieke overeenkomst gebonden zijn – ze is (normaal gesproken) het resultaat van hun eigen onderhandelingen
 - § Wanneer vrijwillige overeenkomsten niet in de plaats van andere (rechts)instrumenten komen, kunnen zij extra rechten of structuren voor participatie opleveren
 - § Met betrekking tot deze instrumenten is een belangrijke rol van de vakbonden om een relatie te creëren tussen deze bedrijfsinstrumenten en de algemene en juridische discussie over participatie
 - § Een bijzonder probleem is het gebruik van vrijwillige overeenkomsten om redenen van publiciteit, zonder echte veranderingen in de praktijken van het bedrijf; zij hebben geen wettelijke status en de werknemers kunnen hun rechten dus niet afdwingen.

✚ Een andere vraag is of arbeidersparticipatie een individueel of een collectief recht is. Hoewel wij overtuigd zijn van het feit dat collectieve rechten van fundamenteel belang zijn voor de industriële democratie en de basis vormen voor individuele rechten, zien wij ook de specifieke waarde in van individuele rechten. Tegenwoordig zijn er talrijke arbeidssituaties en banen waarin mensen heel zelfstandig werken en niet gebonden zijn aan strikte regels. Zij hebben vertrouwen in de organisatie van hun werk en willen daarom ook inspraak hebben in hun arbeidsomstandigheden.

§ Individuele rechten zijn belangrijk voor de individuele werknemer, in zijn dagelijkse arbeidssituatie maar ook in firma's zonder ondernemingsraad

§ Tegenwoordig speelt het specifieke recht van een individuele persoon een steeds grotere rol; het sluit perfect aan bij de basisgedachte van het vakbondswezen om de zelfstandigheid van werknemers te verbeteren

§ Individuele rechten spelen tevens een belangrijke rol in moderne gezondheids- en veiligheidsstrategieën, die meer aandacht besteden aan de actieve rol van alle werknemers, bijvoorbeeld in het hele proces van risicoanalyse

§ Anderzijds zijn individuele rechten kwetsbaarder dan collectieve rechten en met name precare werknemers verkeren normaal gesproken niet in een positie om op de arbeidsplaats individuele rechten te genieten

✚ Arbeidersparticipatie kan ook in de praktijk informeel worden bevorderd op de arbeidsplaats. Een andere rol voor het personeel, met meer verantwoordelijkheden voor tal van aspecten van de arbeidsorganisatie, zoals we op veel terreinen van de productie maar ook in de dienstverlening zien, vormt de basis voor deze ontwikkeling.

De EFBH staat positief tegenover deze trend, en ziet hem als stap in de richting van meer autonomie. Helaas is zij nog lang niet algemeen, waardoor participatie op basis van deze trend uiterst kwetsbaar is, want hij kan ook net zo goed weer worden omgekeerd. Zo'n achteruitgang hebben we de afgelopen tien jaar in meerdere sectoren gezien, vooral als gevolg van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie. Daarom is de EFBH ervan overtuigd dat een sterke rechtsgrondslag en collectieve rechten de beste bescherming vormen voor individuele rechten op de arbeidsplaats.

✚ Een ander belangrijk aspect is de omvang van de participatie. In Europa hebben zich verschillende vormen ontwikkeld en elk van hen creëert een specifiek kader voor de betrekkingen tussen de leiding en werknemers/werknemersafgevaardigden. Zij geven vorm aan de respectieve participatiepraktijk. Grofweg kunnen de volgende participatieniveaus worden onderscheiden:

§ informatie

§ raadpleging

§ medezeggenschap

Over het algemeen is de EFBH vóór sterke wettelijke vereisten als een soort basisvoorwaarde voor andere vormen en aspecten van participatie, en wel om de volgende redenen:

§ Alle werknemers dienen dezelfde rechten te genieten

§ Dergelijke vereisten zijn onlosmakelijk verbonden met rechterlijke afdwingbaarheid

§ Ze kunnen als basis vormen voor andere instrumenten, bv. vrijwillige overeenkomsten, aanvullende rechten op de arbeidsplaats, e.a.

Wat dit betreft kan het interessant zijn de belangrijkste wetsteksten op EU-niveau te vermelden die een gemeenschappelijke regelgeving opleveren. Dit kader van EU-wetgeving bestaat onder andere uit:

- § Raadplegingsrechten inzake collectief ontslag (98/59/EG)
- § Betrokkenheid van werknemers bij Veiligheid en Gezondheid (89/391/EEG)
- § De rol van de werknemers in “Europese vennootschappen” (2001/86/EG)
- § De overgang van ondernemingen (2001/23/EG)
- § Een algemeen kader betreffende informatie en raadpleging (2002/14/EG)
- § De instelling van Europese Ondernemingsraden (2009/38/EG)

III. Arbeidersparticipatie inzake Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OSH)

In de meeste Europese landen bestaan particuliere instanties die belast zijn met Veiligheid en Gezondheid op het Werk. De Europese landen kennen allemaal heel specifieke nationale culturen die niet op elkaar kunnen worden afgestemd.

- § In sommige landen is OSH de taak van de algemene vakbondsorganen en in andere landen zijn er speciale afgevaardigden voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk.
- § In sommige landen zijn veiligheidsvertegenwoordigers werkzaam en andere landen kennen OSH-comités.
- § In sommige landen hebben de veiligheidsvertegenwoordigers een vakbondsmandaat; in andere niet.
- § De rol van externe instanties en of vakbondsafgevaardigden bij deze instanties zijn betrokken, verschilt eveneens van land tot land.
- § Er gelden zeer specifieke structuren en procedures en ook de omgeving voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk is heel specifiek, met inbegrip van informatiebronnen en bijbehorende instellingen. Maar de EU-wetgeving heeft inmiddels een kader van minimumvereisten voor arbeidersparticipatie ontwikkeld dat als gemeenschappelijk uitgangspunt dient voor verdere vooruitgang op dit gebied. Wat dit betreft verdient de reeds genoemde kaderrichtlijn (89/391/EEG) zeker extra vermelding, evenals alle andere richtlijnen op basis van artikel 16 van de kaderrichtlijn
- § De Europese wetgeving vindt haar grondslag verder in het Handvest voor de Grondrechten van de Europese Unie, dat in artikel 27 het recht noemt van werknemers of hun vertegenwoordigers om te worden voorgelicht en geraadpleegd door de werkgevers. Maar dit bestaande kader betekent niet dat een stap terug onmogelijk is. Wat dat betreft vallen twee ontwikkelingen op.

Het kader is verre van compleet, en moet nog verder worden verbeterd. De EFBH concentreert zich hierbij op de volgende aspecten:

- ✚ Werknemers en hun vertegenwoordigers hebben het recht om op de hoogte te worden gehouden. Bestaande wettelijke vereisten van de kaderrichtlijn, evenals van de dochterrichtlijn op basis van artikel 16 van de kaderrichtlijn, dienen te worden gespecificeerd.
- ✚ Informatie over alle veranderingen die de werkgever heeft doorgevoerd en die van belang zijn voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk, moet vroegtijdig worden verstrekt, zodat werknemers de kans krijgen het besluitvormingsproces te beïnvloeden.

- ✚ Het laatste punt omvat tevens de volgende aspecten, die alle van grote invloed zijn op de arbeidsomstandigheden betreffende Veiligheid en Gezondheid :
 - § nieuwe gebouwen, verbouwing en uitbreiding van de productie-, administratie- en andere bedrijfsruimten,
 - § technische installaties,
 - § werkprocedures en –volgorde,
 - § arbeidsplaatsen,
 - § met tijdige voorlegging van de vereiste documenten
- ✚ Werknemers en hun vertegenwoordigers dienen actief bij alle aspecten en fasen van de risicoanalyse betrokken worden. Dit geldt voor de evaluatie, de analyse zelf, de vaststelling van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, de implementatie van deze maatregelen en follow-upactiviteiten.
- ✚ Ook al bestaan voor bijna alle aspecten van Veiligheid en Gezondheid op het Werk wel wettelijke vereisten, verordeningen, handleidingen of adviezen, toch heeft de werkgever meestal nog veel speelruimte. Op alle punten waar de werkgever tussenbeide kan komen, dienen de werknemers te worden geraadpleegd. Verder hebben zij ook het recht om zelf raadplegingen over deze aspecten te beginnen.
- ✚ Werknemersafgevaardigden moeten het recht hebben raadplegingen en onderhandelingen met de werkgevers te starten als zij kunnen aantonen dat de arbeidsomstandigheden in strijd zijn met bestaande wetten of normen of schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemers.
- ✚ Arbeidersparticipatie kan ook in de praktijk informeel worden bevorderd op de arbeidsplaats. Een andere rol voor het personeel, met meer verantwoordelijkheden voor tal van aspecten van de arbeidsorganisatie, zoals we op veel terreinen van de productie maar ook in de dienstverlening zien, vormt de basis voor deze ontwikkeling.

IV. Systemen voor het beheer van Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OSHMS)

Veel productie-eenheden met een verhoogd risico, met name in de grote chemische bedrijven, hebben systemen uitgewerkt voor het beheer van Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OSHMS). Aanvankelijk waren deze systemen vooral gericht op veilige processen en ongevallenpreventie. Tegenwoordig worden ze ook doorgevoerd in andere sectoren en kleinere bedrijven. Bovendien zijn zij nu omvattender en beslaan zij soms alle aspecten van de Veiligheid en Gezondheid op het Werk.

De EFBH beschouwt OSHMS als een instrument met twee gezichten. Het potentiële gunstige effect is de instelling van normen voor de organisatie van Veiligheid en Gezondheid op bedrijfsniveau. Met duidelijke normen voor de risicoanalyse, een goede inrichting van de werkplaats en de invoering van processen kan het werk veiliger worden gemaakt. Maar we zien ook negatieve effecten. Een beheerssysteem is geheel in handen van de leiding en hierdoor kan het gebeuren dat bestaande gezondheids- en veiligheidsstructuren slechts gedeeltelijk vervangen worden. Bovendien heeft de bedrijfsleiding soms de neiging alleen strategische doelstellingen en concrete streefdoelen te formuleren, wanneer zij besloten hebben hun verantwoordelijkheid voor een bepaald aspect op te nemen. Dan is arbeidersparticipatie nog slechts een restwaarde.

Maar de IAO heeft in 2000 een gids gepubliceerd voor de toepassing van OSHMS. Deze gids bevat gedetailleerde vereisten voor de inrichting en werking van OSHMS. Een van de belangrijkste aspecten van deze gids is de participatie van werknemers en hun vertegenwoordigers. Bovendien stelt de IAO-gids dat het systeem doorlopend moet worden

verbeterd. Indien deze richtsnoeren worden gerespecteerd kunnen OSHMS volgens ons bijdragen tot een betere gezondheids- en veiligheidsorganisatie in de bedrijven.

De EFBH zet zich in voor een vruchtbare discussie over en voor de implementatie van systemen voor het beheer van Veiligheid en Gezondheid op het Werk, op voorwaarde dat aan een aantal basisvoorwaarden wordt voldaan. Met inachtneming van deze voorwaarden zullen alle partijen volgens de EFBH profijt hebben van deze systemen en toont de leiding dat zij het onderwerp Veiligheid en Gezondheid op het Werk serieus neemt.

IV: Specifieke vereisten inzake OSHMS

Zoals genoemd ziet de EFBH de IAO-gids als uitgangspunt. Hij bevat een gedetailleerde beschrijving van alle aspecten van OSHMS.

1. De EFBH verlangt dat de werknemers vanaf het begin bij de besluitvorming worden betrokken. Alvorens het systeem uit te werken, moet een raadpleging worden georganiseerd tussen werknemersafgevaardigden en leiding.
2. Eerst moet voor beide partijen een gemeenschappelijk beleid worden geformuleerd, met inbegrip van algemene doelstellingen en de rollen van de verschillende betrokkenen
3. In geen geval mogen de OSHMS-structuren in de plaats komen van bestaande wettelijke vereisten inzake de organisatie van Veiligheid en Gezondheid in de onderneming.
4. Alle informatie van en voor het systeem moet ter beschikking worden gesteld van de werknemersafgevaardigden. Niets is uitsluitend voor de bedrijfsleiding bestemd.
5. Ten aanzien van het personeel moet een communicatiebeleid worden uitgewerkt. Er moet gestreefd worden naar de grootst mogelijke transparantie van alle informatie over de beheerssystemen.
6. Een omvattende risicoanalyse blijft het hoofdonderdeel van het beheer van de Veiligheid en Gezondheid op het Werk. De participatie van werknemersafgevaardigden gedurende alle fasen van dit proces en van alle individuele werknemers bij de analyse van de arbeidsplaats/werkruimte moet centraal staan.
7. Het systeem zal niet alleen kijken naar ongevallenpreventie (dat is soms de trend) maar naar alle aspecten van Veiligheid en Gezondheid - met inbegrip van psychosociale risico's - die verband houden met het werk en de werkorganisatie.
8. Voor de evaluatie van maatregelen moeten duidelijke werkwijzen worden beschreven en ook hier dient te worden toegezien op de participatie van werknemersafgevaardigden en hun toegang tot alle informatie.
9. Een procedure voor de doorlopende verbetering van het systeem moet eveneens worden ingevoerd.
10. De werknemersafgevaardigden voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk mogen uit hun werkzaamheden geen nadelen ondervinden aangaande hun bij- en nascholing en beroeps carrière. Tijdens de volledige duur van hun mandaat genieten zij een omvangrijke ontslagbescherming.
11. De implementatie van een OSHMS op bedrijfsniveau sluit de actieve betrokkenheid van externe adviseurs niet uit. De werknemersafgevaardigden maar ook de individuele werknemers zouden het recht moeten hebben externe experts te raadplegen met specifieke vragen die niet afdoende beantwoord kunnen worden binnen de bedrijfsstructuren.

12. Binnen een OSHMS moet ook het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers gelden om het initiatief te nemen met betrekking tot alle aspecten van hun Veiligheid en Gezondheid, inclusief een procedure om problemen op te lossen.

De EFBH is er sterk van overtuigd dat als een bedrijf zich aan deze punten houdt, OSHMS een zekere basis kunnen vormen voor meer vertrouwen in gezamenlijke activiteiten op het gebied van Veiligheid en Gezondheid. De actieve betrokkenheid van iedereen staat centraal, en eenieders bijdrage wordt serieus genomen. Met een goede implementatie van een systeem voor het beheer van Veiligheid en Gezondheid op het Werk kunnen niet alleen duidelijke procedures worden ingevoerd maar ook de dagelijkse aandacht en betrokkenheid van de werknemers worden gestimuleerd, hetgeen de algemene bedrijfscultuur ten goede komt. Zo'n systeem mag evenwel nooit de plaats innemen van de wettelijke vereisten inzake het beheer van Veiligheid en Gezondheid binnen een onderneming, en evenmin mag het de wettelijke vormen van raadpleging en onderhandeling tussen werkgevers en werknemersafgevaardigden vervangen.