

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 novembre 2003

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

**de la Secrétaire d'État à l'Organisation du
travail et au Bien-Être au travail**

Documents précédents :

Doc 51 0325/ (2003/2004) :

001 à 004 : Notes de politique générale.
005 : Budget général des Dépenses I.
006 : Budget général des Dépenses II.
007 à 009 : Notes de politique générale.
010 à 012 : Justifications.
013 à 016 : Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des représentants, la Secrétaire d'État à l'Organisation du travail et au Bien-Être au travail a transmis sa note de politique générale.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 november 2003

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

**van de staatssecretaris voor
Arbeidsorganisatie
en Welzijn op het werk**

Voorgaande documenten :

Doc 51 0325/ (2003/2004) :

001 tot 004 : Beleidsnota's.
005 : Algemene Uitgavenbegroting I.
006 : Algemene Uitgavenbegroting II.
007 tot 009 : Beleidsnota's.
010 tot 012 : Verantwoordingen.
013 tot 016 : Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk haar beleidsnota overgezonden.

Le Gouvernement a déposé cette note politique le 12 novembre 2003.

Le « bon à tirer » a été reçu à la Chambre le 13 novembre 2003.

De Regering heeft deze beleidsnota op 12 november 2003 ingediend.

De « goedkeuring tot drukken » werd op 13 november 2003 door de Kamer ontvangen.

<i>cdH</i>	:	<i>Centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>ECOLO</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA</i>	:	<i>Nieuw - Vlaamse Alliantie</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti socialiste</i>
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i>
<i>VLAAMS BLOK</i>	:	<i>Vlaams Blok</i>
<i>VLD</i>	:	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA : Questions et Réponses écrites
CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN : Séance plénière (couverture blanche)
COM : Réunion de commission (couverture beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)
CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)
CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)
PLEN : Plenum (witte kaft)
COM : Commissievergadering (beige kaft)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

PLUS D'EMPLOI ET DE MEILLEURE QUALITÉ

I. Un secrétariat d'État à l'Organisation du travail et au Bien-Être au travail : introduction	5
1. Ce secrétariat d'État : une affirmation claire	5
2. Organisation du travail et bien-être au travail : deux faces de la même médaille	6
3. Le bien-être au travail est un objectif européen	6
II. Être attentif à la qualité des emplois : analyse ..	7
1. Travailler c'est bien, bien travailler c'est mieux	8
2. Les problèmes liés au bien-être coûtent énormément d'argent aux entreprises (et à l'État)	9
2.1. Absentéisme	10
2.2. Coûts santé et accidents du travail	10
2.3. Intention de départ	10
3. Les problèmes de bien-être conduisent à des problèmes de santé chez les travailleurs	11
3.1. Les problèmes de santé augmentent	11
3.2. La pression du travail augmente	11
3.3. La pression du travail est fortement liée à l'âge	12
3.4. Les problèmes de bien-être ne se réduisent pas seulement à la pression du travail	14
3.5. Bien-être au travail et contrats temporaires	16
3.6. Mieux combiner travail et vie privée ...	17
III. Points de départ : comment mener une politique de bien-être?	18
1. Donner au 'travailleur de l'avenir' la 'carrière de l'avenir'	18
2. Bien-être et organisation du travail : une situation gagnant-gagnant	19
3. Une législation opérationnelle et contrôlable	19
4. Une protection égale grâce à une politique de bien-être différenciée	20
5. Le bien-être par la concertation sociale	20
IV. Mesures de politique	21
1. Sécurité sur le lieu de travail	21
1.1. Un plan pour réduire le nombre d'accidents du travail	21
1.2. Bien utiliser une bonne connaissance des accidents du travail	21

MEER JOBS MOETEN OOK BETERE JOBS ZIJN

I. Een staatssecretariaat voor arbeidsorganisatie en welzijn op het werk: een inleiding	5
1. Dit staatssecretariaat: een duidelijk statement	5
2. Arbeidsorganisatie en welzijn op het werk: twee kanten van dezelfde medaille	6
3. Welzijn op het werk is een Europese doelstelling	6
II. Aandacht voor kwaliteitsvolle jobs: een analyse	7
1. Werken is goed, goed werken is beter	8
2. Welzijnsproblemen kosten de ondernemingen (en de overheid) handenvol geld	9
2.1. Ziekteverzuim	9
2.2. Gezondheidskosten en arbeidsongevallen	10
2.3. Verloopintentie	10
3. Welzijnsproblemen leiden tot gezondheidsklachten bij werknemers ...	11
3.1. Gezondheidsklachten nemen toe	11
3.2. Werkdruk neemt toe	11
3.3. Werkdruk is sterk leeftijdsgebonden ..	12
3.4. Welzijnsproblemen zijn niet enkel te herleiden tot werkdruk	14
3.5. Welzijn op het werk en tijdelijke contracten	16
3.6. Werk en leven beter combineren	17
III. Uitgangspunten: hoe een welzijnsbeleid voeren?	18
1. De 'werknemer van de toekomst' met de 'loopbaan van de toekomst'	18
2. Welzijn en arbeidsorganisatie: een win-win-situatie	19
3. Een werkbaar en controleerbare wetgeving	19
4. Een gelijke bescherming door een gedifferentieerd welzijnbeleid	20
5. Welzijn door sociaal overleg	20
IV. Beleidsmaatregelen	21
1. Veiligheid op de werkvloer	21
1.1. Een plan voor minder arbeidsongevallen	21
1.2. Een goede kennis van arbeidsongevallen nuttig gebruiken	21

1.3. Le système des coordinateurs de sécurité doit fonctionner dans la pratique	22
2. Santé	23
2.1. Prévention des maladies/ professionnelles	23
2.2. Retravailler après un accident ou une maladie	25
2.3. Un désamiantage plus sûr	25
2.4. Ne pas fumer au travail	26
2.5. Utiliser les produits dangereux en sécurité	26
3. Contrainte psychosociale	28
3.1. Prévenir le stress sur le lieu de travail	28
3.2. La violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : évaluation de la loi	30
4. Prévention et contrôle	32
4.1 Services de prévention: accessibilité et collaboration	33
4.2 L'inspection du travail doit être visible sur le lieu de travail	34
4.3 Le Code du bien-être au travail : un instrument de prévention et de contrôle	36
5. Relations sociales	36
5.1 Elections sociales	37
5.2 Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail: plus d'apport des experts	38
6. Combinaison travail et vie privée: un puzzle quotidien	38
6.1 Etats-généraux de la famille	38
6.2 Amélioration des conditions annexes pour combiner famille et travail: les titres-services	40
6.3 Aligner le temps de travail sur une meilleure combinaison famille et travail	40
6.4 Aligner l'organisation du travail sur une meilleure combinaison famille et travail	41
7. Du travail pour les seniors	42
7.1 La Belgique est à la traîne	42
7.2 Allonger la carrière moyenne: le défi	43
7.3 Mesures pour maintenir les personnes âgées au travail	44
V. Entreprises socialement responsables : ce qui est bon pour les travailleurs est bon pour les entreprises	45

1.3 Het systeem van de veiligheidscoördinatoren moet in de praktijk werken	22
2. Gezondheid	23
2.1 Preventie van beroepsziekten	23
2.2 Weer werken na ongeval of ziekte	25
2.3 Een veiliger asbestruiming	25
2.4 Niet roken op het werk	26
2.5 Veilig omgaan met gevaarlijke stoffen	26
3. Psychosociale belasting	28
3.1 Stress op de werkvloer voorkomen ...	28
3.2 Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk: evaluatie van de wet	30
4. Preventie en controle	32
4.1 Preventiediensten: toegankelijkheid en samenwerking	33
4.2 Arbeidsinspectie moet zichtbaar zijn op de werkvloer	34
4.3 De Codex over het welzijn op het werk: instrument van preventie en controle	36
5. Sociale verhoudingen	36
5.1 Sociale verkiezingen	37
5.2 Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk: meer inbreng van deskundigen	38
6. Combinatie werk en privé-leven: een dagelijkse puzzel	38
6.1 Staten-Generaal van het gezin	38
6.2 Verbeteren van de randvoorwaarden om gezin en arbeid te combineren: dienstencheques	40
6.3 Arbeidsduur afstemmen op een betere combinatie gezin en arbeid	40
6.4 Arbeidsorganisatie afstemmen op een betere combinatie gezin en arbeid	41
7. Werk voor ouderen	42
7.1 België hinkt achterop	42
7.2 De gemiddelde loopbaan verlengen is de uitdaging	43
7.3 Maatregelen om ouderen aan het werk te houden	44
V. Maatschappelijk verantwoord ondernemen: wat goed is voor de mensen, is goed voor de onderneming	45

**I. — UN SECRÉTARIAT D'ÉTAT À
L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET
AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL:
INTRODUCTION**

1. Ce secrétariat d'État : une affirmation claire

La mauvaise conjoncture économique, tout comme ailleurs en Europe, maintient son emprise sur notre pays. L'impact quotidien du recul économique est ressenti par beaucoup de travailleurs et leurs familles et ainsi que par les entreprises. C'est pourquoi ce gouvernement veut fournir le maximum d'effort pour l'emploi. Durant la Conférence pour l'emploi, le gouvernement a annoncé une série de mesures susceptibles de créer de l'emploi pour 60.000 personnes supplémentaires.¹

Personne ne s'étonnera du fait que dans une moins bonne conjoncture, l'accent soit mis sur la stimulation de l'emploi. Cependant, outre une augmentation quantitative de l'emploi, le gouvernement veut également un meilleur emploi. C'est la raison même de la création d'un Secrétariat d'État de l'Organisation du travail et du Bien-Être au travail. Cette attention particulière portée sur une augmentation à la fois quantitative et qualitative de l'emploi n'est évidente en période de mauvaise conjoncture mais est essentielle lorsque l'on se tourne vers l'avenir. Dans les années '80 par exemple, la thématique de la 'qualité du travail' était aussi à la mode, jusqu'à ce que la crise économique ne vienne occulter de qualité.

Pourquoi voulons-nous que plus de gens travaillent ? Non pas parce que la société nous fait entrevoir que travailler est la plus grande vertu mais parce que nous pouvons ainsi contribuer à une plus grande solidarité sociale. Cette solidarité se crée par les contacts sociaux que nous tissons via le travail, mais aussi par les cotisations que chacun verse à la sécurité sociale, et donc à notre bien-être. En raison du vieillissement de la population, une menace pèse toutefois sur notre système de solidarité : de moins en moins d'actifs devront en effet cotiser davantage pour un groupe de plus en plus important de non actifs.

Pourquoi vouloir que les gens aient un travail de meilleure qualité ? A l'avenir, les gens géreront leur carrière autrement qu'aujourd'hui. Pour le moment, la carrière est condensée sur une courte période. Le Belge, comme d'autres citoyens européens travaille surtout entre ses 25 et 49 ans et il preste aussi beaucoup d'heures. Ensuite, beaucoup de gens décrochent du marché du travail - de leur plein gré ou non. Même si tous les demandeurs d'emploi étaient occupés, nous n'atteindrions pas encore l'objectif européen de Lisbonne. Si nous voulons faire en sorte que le Belge

**I. — EEN STAATSSECRETARIAAT VOOR
ARBEIDSORGANISATIE EN WELZIJN OP HET
WERK: EEN INLEIDING**

1. Dit staatssecretariaat: een duidelijk statement

De economische laagconjunctuur houdt, net als elders in Europa, ons land in haar greep. De dagelijkse impact van de economische terugval is voelbaar voor heel wat werknemers, hun gezinnen en ondernemingen. Daarom wil deze regering werk maken van werk. De regering heeft tijdens de werkgelegenheidsconferentie een reeks maatregelen genomen die ervoor kunnen zorgen dat er bijkomend 60.000 mensen aan het werk kunnen.¹

Dat in een minder florissante conjunctuur de nadruk ligt op het stimuleren van de werkgelegenheid verbaast niemand. Maar naast meer jobs wil de regering ook betere jobs. Daarom koos de regering voor een staatssecretariaat voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk. Deze bijzondere aandacht voor meer én betere jobs is in een laagconjunctuur niet vanzelfsprekend. In de jaren '80 bijvoorbeeld was de thematiek van 'kwaliteit van de arbeid' eveneens trendy, tot de economische crisis de kwaliteitsproblemen ondersneeuwde. Toch is welzijn op het werk essentieel met het oog op de toekomst.

Waarom willen we dat meer mensen werken? Niet omdat de maatschappij ons voorspiegelt dat werken de hoogste deugd is, maar wel omdat we zo voor een grotere sociale solidariteit kunnen zorgen. Die solidariteit ontstaat door de sociale contacten die we via het werk opbouwen, maar ook door de bijdragen die iedereen levert aan de sociale zekerheid, en dus aan de welvaart. Door de vergrijzing van de bevolking hangen er evenwel donkere wolken boven ons solidariteitsstelsel: steeds minder werkenden moeten meer bijdragen voor een steeds groter wordende groep niet-werkenden.

Waarom willen we dat meer mensen beter werken? In de toekomst zullen mensen hun loopbaan anders invullen dan vandaag het geval is. Momenteel wordt de arbeidsloopbaan samengebond in de drukste jaren: de Belg werkt hoofdzakelijk tussen zijn 25-ste en 49-ste jaar. In vergelijking met andere Europese landen werkt hij in die periode ook meer uren. Hierna haken heel wat mensen – al dan niet gedwongen – af. Zelfs als we alle werkzoekenden aan het werk krijgen, wordt de Europese Lissabon-doelstelling, niet gehaald. Als we ervoor willen zorgen dat de Belg langer actief blijft op de ar-

reste actif plus longtemps sur le marché du travail, assurer de 'bons jobs' est une priorité absolue. De meilleurs jobs peuvent rendre un peu plus attrayant le marché de l'emploi. Ils soulagent les actifs durant les années où ils sont surchargés ; ils peuvent exercer une force d'attraction sur celui qui n'est pas (plus) actif et même aider à réduire la pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions.

2. Organisation du travail et bien-être au travail: deux faces de la même médaille

Organisation du travail et bien-être au travail sont indissociables.

La loi sur le bien-être de 1996 met en premier lieu l'accent sur la prise en charge des risques dans la situation du travail plutôt que sur le travailleur même. En identifiant et en réduisant les risques, on crée une situation de travail qui peut garantir le bien-être du travailleur. Un problème de bien-être au travail est plutôt considéré comme un problème d'organisation que comme un problème individuel.

En s'attachant à l'organisation du travail, on peut faire du préventif en matière de bien-être au travail. Divers exemples tirés de la pratique et des études (internationales) démontrent qu'une organisation du travail préventive mène à d'excellents résultats au niveau du bien-être au travail et de la satisfaction engendrée par celui-ci.

3. Le bien-être au travail est un objectif européen

Assurer le bien-être au travail est aussi un thème important en Europe. Les États membres de l'Union européenne ont rédigé en 2000 la déclaration de Lisbonne. Par celle-ci, tous les États membres s'engagent à créer davantage d'emplois de qualité : «*To become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion*».

Durant la Présidence belge de l'Union européenne au cours du deuxième semestre de 2001, la Belgique a pris l'initiative de fixer cet objectif : tendre vers la plein emploi signifie porter attention à une augmentation qualitative et quantitative de l'emploi. Vu que le concept 'augmentation qualitative de l'emploi' n'avait pas été défini jusque là, notre pays en a pris l'initiative, ce qui a débouché sur les « 10 indicateurs de qualité du travail » qui ont été fixés au Sommet de Laeken en décembre. L'Union européenne a donc décidé de s'atteler au problème de l'apprentissage tout au long de la vie, à l'égalité des chances entre les hommes et les fem-

beidsmarkt, dan is het zorgen voor 'goede jobs' een topprioriteit. Betere jobs kunnen de arbeidsmarkt een stuk aantrekkelijker maken. Ze ontlasten de werknemers in de drukke jaren, ze kunnen een aantrekkingskracht uitoefenen op diegene die niet (meer) actief zijn en zelfs een deel van het arbeidstekort voor bepaalde beroepen helpen wegwerken.

2.Arbeidsorganisatie en welzijn op het werk: twee kanten van dezelfde medaille

Arbeidsorganisatie en welzijn op het werk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

De welzijnswet van 1996 legt in de eerste plaats de nadruk op de aanpak van de risico's in de arbeidssituatie, en niet zozeer op de werknemer zelf. Door het identificeren en verminderen van risico's wordt een arbeidssituatie gecreëerd die het welzijn van de werknemer kan garanderen. Een probleem van welzijn op het werk wordt eerder als een organisatorisch probleem gezien dan als een individueel probleem.

Door te sleutelen aan de arbeidsorganisatie kan er preventief worden gewerkt aan welzijn op het werk.

Diverse praktijkvoorbeelden en (internationale) studies tonen aan dat een preventieve arbeidsorganisatie tot uitstekende resultaten leidt op gebied van welzijn en arbeidstevredenheid.

3. Welzijn op het werk is een Europese doelstelling

Zorgen voor welzijn op het werk is ook in Europa een belangrijk thema. De lidstaten van de Europese Unie stelden in 2000 de Lissabon-verklaring op. Hierin engageren alle lidstaten zich voor meer en kwaliteitsvolle jobs: «*To become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion*».

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie in het tweede semester van 2001 heeft België het initiatief genomen om deze doelstelling in te vullen: het streven naar volledige werkgelegenheid betekent aandacht voor meer en betere banen. Omdat het begrip 'betere jobs' tot dan niet gedefinieerd was, heeft ons land het initiatief genomen. Dit resulteerde in de 'tien kwaliteitsindicatoren van de kwaliteit van de arbeid' die werden vastgelegd op de Top van Laeken in december 2001. De Europese Unie besliste hierin te werken aan levenslang leren, gelijke kansen voor man en vrouw, veiligheid en gezondheid, flexibiliteit en ze-

mes, à la sécurité et la santé, à l'accès au marché du travail, à la combinaison travail et vie de famille, au dialogue social, à la diversité et la lutte contre la discrimination et à la qualité intrinsèque du travail.²

En 2003, ces thèmes ont été reconfirmés par les États membres et 'la qualité et la productivité au travail' ont été reprises comme l'un des trois objectifs horizontaux. Cet objectif devra être mis en avant lors de chaque action législative. Assurer de bons emplois débouche sur une plus grande productivité et donc sur une croissance économique, mais de bons jobs assurent aussi une cohésion sociale, qui à son tour, assure un climat économique favorable.

Être attentif à des emplois de qualité est donc non seulement une aspiration éthique – le travail doit être adapté aux intérêts et aux attentes de l'homme et non l'inverse – mais aussi un facteur économique.

Toutefois, il y a aussi une critique que l'on peut adresser au discours européen. L'Europe a beau tendre vers un noble objectif pour faire d'une augmentation quantitative de l'emploi également une augmentation qualitative de l'emploi, il n'empêche qu'un paradoxe apparaît clairement entre cet objectif et quelques directives européennes. La Commission européenne met actuellement sur la table un certain nombre de dossiers de libéralisation pour lesquels la qualité du travail ne semble pas être la préoccupation première et immédiate. Au contraire, bon nombre de ces propositions de libéralisation aboutissent ts sociaux pour lesquels la Belgique a lutté sociale pendant des années. Outre la libéralisation des ports européens, les exemples les plus actuels et les plus frappants pour la Belgique sont les dossiers de libéralisation des chemins de fer et de la poste, deux secteurs pour lesquels nous voulons garder le caractère de services à la collectivité. Le secrétariat d'État devra aussi être attentif à ces évolutions européennes. Le droit au travail et la protection sociale sont des droits fondamentaux du travailleur qui ne devront jamais être perdus de vue.

II. — ÊTRE ATTENTIF À LA QUALITÉ DES EMPLOIS : ANALYSE

L'aspiration à des 'emplois acceptables' est, aussi bien dans notre pays que dans l'Union européenne, un point à l'ordre du jour. Il est évident qu'une mauvaise qualité du travail provoque des problèmes. Mais tout comme nous ne pouvons en aucun cas sous-estimer les problèmes liés au bien-être et leurs effets pour les travailleurs et les entreprises, nous ne pouvons pas non plus considérer qu'aller travailler est pas toujours synonyme de 'peines et misères'.

kerheid, toegang tot de arbeidsmarkt, combinatie werk en gezinsleven, sociale dialoog, diversiteit en strijd tegen discriminatie, en intrinsieke kwaliteit van de arbeid.²

In 2003 werden deze tien thema's door de lidstaten herbevestigd en werd 'kwaliteit en productiviteit op het werk' als één van de drie horizontaal (overkoepelende) doelstellingen opgenomen. Deze doelstelling moet bij elke wetgevende actie vooropgesteld worden. Het zorgen voor goede jobs zorgt voor meer productiviteit en dus voor economische groei; goede jobs zorgen ook voor sociale cohesie die op haar beurt zorgt voor een gunstig economisch klimaat.

Aandacht voor kwaliteitsvolle jobs is dus niet enkel een ethisch streven - werk moet aangepast zijn aan de belangen en de verwachtingen van de mens en niet omgekeerd - maar ook een economische factor.

Een kritische noot bij het Europese verhaal: Europa mag dan wel mooie doelstellingen nastreven om van meer jobs ook betere jobs te maken, toch tekent zich een duidelijke paradox af tussen deze doelstelling en enkele Europese richtlijnen. De Europese Commissie legt een stapel liberaliserings-dossiers op tafel. Kwaliteit van het werk lijkt daarbij niet meteen de voornaamste bekommernis. In tegendeel, heel wat van deze liberaliseringsvoorstellen staan gelijk aan het uithollen van sociale statuten waarvoor in België jarenlang sociale strijd is geleverd. Naast de liberalisering van de Europese havens, zijn voor België de meest actuele en in het oog springende voorbeelden de liberaliseringsdossiers van het spoorvervoer en de postbedeling, twee sectoren die we als gemeenschapsvoorzieningen willen invullen. Het staatssecretariaat zal ook oog moeten hebben voor deze Europese evolutie. Recht op arbeid en sociale bescherming zijn basisrechten van de werknemer die nooit uit het oog mogen verloren worden.

II. — AANDACHT VOOR KWALITEITSVOLLE JOBS: EEN ANALYSE

Het nastreven van 'aanvaardbare jobs' is zowel in ons land als in de Europese Unie een agendapunt. Het is overduidelijk dat een gebrekkige kwaliteit van de arbeid problemen veroorzaakt. Maar net zoals we de welzijnsproblemen en de effecten hiervan voor werknemers en ondernemingen geenszins mogen onderschatten, mogen we de problematiek ook niet overschatten: gaan werken is niet altijd synoniem voor 'kommer en kwel'.

C'est ce qui ressort des chiffres des sondages sur la façon dont les gens jugent leur boulot : les travailleurs disent qu'en général, ils sont satisfaits de leur boulot, mais ce même boulot provoque beaucoup de problèmes de santé. Si par exemple, les gens sont stressés, cela ne signifie pas que tout est mauvais dans leur job. On ne peut pas dire non plus que des travailleurs satisfaits n'ont jamais à se plaindre de leur travail.

1. Travailler c'est bien, bien travailler c'est mieux

Il ressort de récentes constatations empiriques de Richard Layard sur le bonheur humain que le passage d'un 'job moyen' à un 'mauvais job' provoque moins de 'perte de bonheur' que le passage d'un 'job moyen' au chômage. La conclusion de Layard est qu'un mauvais job est mieux ressenti que le chômage³

Ce faisant, il confirme à nouveau l'importance du travail dans la vie de l'homme. Dans notre société, la participation par le travail occupe une position centrale. L'idée principale est que la participation au travail offre la meilleure garantie pour une citoyenneté active. Elle est non seulement la source principale de prospérité matérielle mais aussi le moyen par excellence pour s'épanouir et s'impliquer dans la vie sociale, culturelle et politique. Les fonctions latentes du travail, qui ont trait aux contacts sociaux, aux actions collectives, à la prise de positions et au développement des compétences renforcent la force contraignante du travail. En ce sens, le travail est une condition nécessaire à l'intégration sociale. Toutefois, ce n'est pas la seule condition. Le facteur qualitatif y contribue lui aussi.⁴

En général, les gens sont satisfaits de leur job. Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin Foundation), 88% des Belges actifs sont satisfaits de leur job. La Belgique obtient ainsi de meilleurs résultats que la moyenne européenne (84%) et se trouve dans le peloton de tête avec les pays limitrophes.

Des résultats d'enquêtes récents (seulement disponibles pour la Flandre) montrent que beaucoup de travailleurs se sentent « de régulièrement à souvent » enthousiasmé par leur travail.⁵ Cette expérience positive est par exemple illustrée par le fait que 61% de la population active bouillonnent souvent d'énergie au travail, que 63% disent pouvoir tenir le coup très longtemps lorsqu'ils sont au travail, qu'environ 76% disent que le temps passe très vite lorsqu'ils sont au travail, qu'un peu plus de la moitié disent que le travail est un défi pour eux et que 62% affirment être enthousiastes par rapport à leur emploi. Une conclusion importante est que l'enthousiasme coïncide très fort avec l'âge

Dat blijkt ook uit de cijfers die peilen naar de beoordeling van de job: werknemers vertellen dat ze in het algemeen best tevreden zijn met hun job, maar dat die job ook heel wat gezondheidsklachten veroorzaakt. Als mensen bijvoorbeeld stress ervaren, betekent dit niet dat alles slecht is aan de job. Evenmin is het zo dat tevreden werknemers nooit klachten hebben over hun werk.

1. Werken is goed, goed werken is beter

Uit recente empirische bevindingen van Richard Layard rond menselijk geluk blijkt dat de overgang van een 'gemiddelde job' naar een 'slechte job' minder 'geluksverlies' veroorzaakt dan de overgang van een 'gemiddelde job' naar werkloosheid. Layards besluit is dat een slechte job beter voelt dan werkloosheid.³

Hiermee bevestigt hij nogmaals het belang van arbeid in het leven van de mensen. In onze maatschappij staat participatie via arbeid centraal. De kerngedachte is dat arbeidsparticipatie de beste waarborg biedt voor actief burgerschap. Ze is niet alleen de voornaamste bron van materiële welvaart, maar ook het middel bij uitstek tot zelfontplooiing, maatschappelijke, culturele en politieke betrokkenheid. De latente functies van arbeid, die betrekking hebben op sociale contacten, collectief handelen, positiebepaling en competentieontwikkeling, versterken de bindende kracht van arbeid. In die zin is arbeid een noodzakelijke voorwaarde voor maatschappelijke integratie. Het is evenwel niet de enige voorwaarde. Ook de kwaliteitsfactor draagt hiertoe bij.⁴

Over het algemeen zijn de mensen tevreden met hun job. Volgens de Europese Stichting ter Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden (Dublin Foundation) is 88% van de werkende Belgen tevreden met hun job. België scoort hiermee iets beter dan het Europees gemiddelde (84%) en voert samen met de buurlanden het koppelot aan.

Recente onderzoeksresultaten (enkel beschikbaar voor Vlaanderen) tonen dat heel wat werknemers zich regelmatig tot dikwijls bevrogen voelen op hun werk.⁵ Deze positieve beleving wordt bijvoorbeeld geïllustreerd door het feit dat 61% van de werkende bevolking 'dikwijls' 'bruist van energie op het werk'; 63% geeft aan heel lang te kunnen doorgaan wanneer ze aan het werk zijn. Ongeveer 76% geeft aan dat de tijd voorbij vliegt als ze aan het werk zijn; iets meer dan de helft geeft aan dat het werk voor hen een uitdaging is en 62% stelt enthousiast te zijn over de eigen baan. Een belangrijke conclusie is dat bevrogenheid zeer sterk samenhangt met de leeftijd van de werknemers (bij de

des travailleurs (c'est dans la catégorie d'âge moyen (+ de 35 ans) que l'enthousiasme est le plus grand) et avec le degré d'autonomie dans le travail et le soutien social des collègues.⁶

Par ailleurs, le haut degré de satisfaction chez les Belges (de 88%) est un peu nuancé par le fait que 'seulement' 32% se montrent très satisfaits. Les autres 56% sont plutôt satisfaits et 12% sont explicitement insatisfaits. La satisfaction diffère aussi selon certains aspects du travail. De nombreux travailleurs sont satisfaits de leur entente avec les collègues (84%) et du contenu du travail (87%), tandis qu'ils sont beaucoup moins satisfaits des possibilités d'apprentissage durant les heures de travail (59%), de la pression engendrée par le travail (55%) ou des possibilités de promotion (41%).⁷

De nombreuses enquêtes révèlent que la satisfaction relative au travail va de pair avec une plus grande motivation et une plus forte implication des travailleurs. De plus, les travailleurs satisfaits se disent moins souvent malades, alors qu'ils sont aussi plus productifs et que leur intention de départ diminue⁸. La satisfaction liée au travail exerce aussi une influence sur le bonheur en général⁹. Ou en d'autres termes, mieux travailler pour bien vivre.

2. Les problèmes liés au bien-être coûtent énormément d'argent aux entreprises (et à l'État)

2.1. Absentéisme

Du monde de l'entreprise nous parviennent des signaux sur la monter de l'absentéisme. Selon les données du 'Human Resources-kenniscentrum SD Worx', qui datent de 2001 en Belgique, la moitié des travailleurs sont toute l'année à leur poste, sans être un jour absents pour maladie. Selon des données de l' *European Survey on Working Conditions* de 2000, le nombre moyen de jours de maladies du travailleur belge s'élève à 6,9 jours par an (15,6 jours si nous considérons uniquement le groupe des malades)¹⁰. En comparaison de nos pays voisins, ces chiffres sont relativement élevés (5,8 jours, 13,8 jours pour les malades)¹¹. L'absentéisme atteint les niveaux les plus élevés surtout chez les 45-55 ans (10,4 jours, contre 5,8 jours dans les pays voisins) et dans ce groupe la catégorie des femmes (26,4 jours contre 15,6 jours dans les pays voisins). Pour de nombreux aspects du bien-être au travail, il existe effectivement un lien réel avec l'absentéisme.¹¹

Les entreprises sont conscientes du coût que l'absentéisme (de courte durée) entraîne (salaire garanti, frais de remplacement). La moitié environ de cet absentéisme est provoqué par des problèmes relatifs à la santé ou au bien-être. santé et de bien-être. Selon la

middenleeftijdscategorie (+ 35 jaar) is de bevoegenheid het grootst) én de mate van autonomie in het werk en de sociale steun van collega's.⁶

Anderzijds moet het hoge Belgische tevredenheids-cijfer (van 88%) iets genuanceerd worden omdat 'slechts' 32% zich zeer tevreden toont. De overige 56% is eerder tevreden en 12% is expliciet ontevreden. Ook verschilt de tevredenheid volgens deelaspecten van het werk. Heel wat werknemers zijn tevreden over de omgang met collega's (84%) en met de inhoud van het werk (87%), terwijl ze over de mogelijkheden om te leren tijdens het werk (59%), over de werkdruk (55%) of over promotiemogelijkheden (41%) heel wat minder tevreden zijn.⁷

Uit onderzoek blijkt steeds dat de arbeidstevredenheid samen gaat met een hogere motivatie en sterkere betrokkenheid van de werknemers. Bovendien melden tevreden werknemers zich minder vaak ziek, terwijl ze ook productiever zijn en de verlooptententief afneemt.⁸ Arbeidstevredenheid beïnvloedt mede het algemeen menselijk geluk.⁹ Of anders uitgedrukt, beter werken om goed te leven.

2. Welzijnsproblemen kosten de ondernemingen (en de overheid) handenvol geld

2.1 Ziekteverzuim

Vanuit de bedrijfswereld klinken signalen dat het absentéisme toeneemt. Volgens de gegevens, die dateren van 2001, van het 'Human Resources-kenniscentrum SD Worx' blijft de helft van de Belgische werknemers het hele jaar op post, zonder een dag afwezig te zijn wegens ziekte. Volgens gegevens van het *European Survey on Working Conditions* van 2000 bedraagt het gemiddeld aantal ziekte-dagen van de Belgische werknemer 6,9 dagen per jaar (15,6 dagen als we enkel de groep van de zieken bekijken).¹⁰ In vergelijking met onze buurlanden is dit relatief hoog (5,8 dagen, 13,8 dagen bij de zieken). Het ziekteverzuim piekt vooral bij de 45 tot 55-jarigen (10,4 dagen, tegenover 5,8 dagen in de buurlanden) en binnen deze groep de vrouwen (26,4 dagen tegenover 15,6 dagen in de buurlanden). Voor heel wat aspecten van welzijn op het werk bestaat er wel degelijk een empirisch verband met ziekteverzuim.¹¹

Ondernemingen zijn zich bewust van het kostenplaatje dat (kortdurig) ziekteverzuim met zich meebrengt (gewaarborgd loon, kosten voor vervanging). Ongeveer de helft van het absentéisme wordt veroorzaakt door gezondheids- en welzijnsklachten. Volgens

Stichting Technologie Vlaanderen, l'absentéisme lié au stress coûterait 2,5 milliards d'euros aux entreprises belges par an (et 3,7 milliards d'euros pour toute la problématique du stress).¹² Ces montants élevés sont étayés par des enquêtes récentes de SD Worx qui a calculé que l'absentéisme fait augmenter le coût du salaire horaire de 19%.¹³

2.2. Coûts santé et accidents du travail

Outre l'absentéisme, une mauvaise qualité du travail représente aussi indirectement pour les entreprises un coût non négligeable. Les coûts du traitement médical des problèmes de santé liés au travail, d'incapacité de travail de longue durée et de départ anticipé en raison de problèmes liés au bien-être, consomment une partie considérable du budget de la sécurité sociale et font ainsi croître (inutilement) les charges salariales¹⁴.

Les accidents du travail dévorent aussi une grande part du budget. En 2002, le Fonds des accidents du travail a enregistré plus de 184.252 accidents du travail dans le secteur privé, dont 121 avec une issue mortelle et 11.710 avec une incapacité permanente. Le secteur métallurgique a enregistré 26.503 accidents du travail (15%), le commerce (industrie automobile et garages) 27.316 (15%), le secteur de la construction 25.147 (14%), les soins de santé et les services sociaux 16.911 (11%). Le rapport entre le nombre d'accidents graves et le nombre de travailleurs occupés dans le secteur donne une image significative du risque de sécurité. Le secteur de la construction, qui compte 184.600 travailleurs, a connu 2.505 accidents graves, ce qui revient à 1,6%. Dans le secteur métallurgique, ce pourcentage est de 0,7%, dans le commerce de 0,4% ainsi que dans les soins de santé et les services sociaux. Parallèlement aux accidents du travail, des incidents se produisent qui interrompent l'activité empêchent de travailler et qui représentent aussi un coût pour l'entreprise.

2.3. Intention de départ

En comparaison d'autres pays européens, le marché du travail belge connaît au total un taux de rotation assez limité. L'ancienneté moyenne est relativement élevée, tout comme la fidélité des travailleurs à l'entreprise. Il n'empêche que les entreprises ayant un mouvement de personnel élevé ont de nombreux coûts supplémentaires dus aux embauches (charge administrative, organisation de formations,...). En plus, il existe un lien entre les départs et la mauvaise qualité des jobs¹⁵

. Il ressort d'une étude de SD Worx que des élé-

de *Stichting Technologie Vlaanderen* zou het stressgerelateerde ziekteverzuim het Belgische bedrijfsleven jaarlijks 2,5 miljard euro kosten (en 3,7 miljard euro voor de hele stressproblematiek).¹² Deze hoge bedragen worden ondersteund door recent onderzoek van SD Worx: door het absentéisme stijgt de uurloonkost met 19%.¹³

2.2 Gezondheidskosten en arbeidsongevallen

Naast ziekteverzuim kost een gebrekkige kwaliteit van de arbeid de ondernemingen indirect eveneens een niet onaanzienlijk bedrag. De kosten van de medische behandeling van werkgerelateerde gezondheidsproblemen, van langdurige arbeids-ongeschiktheid en van vervroegde uittrekking als gevolg van welzijnsproblemen, nemen een aanzienlijke hap uit het budget van de sociale zekerheid en jagen op die manier de loonlasten (nodeloos) de hoogte in.¹⁴

Ook arbeidsongevallen nemen een grote hap uit het budget. Het Fonds voor Arbeidsongevallen registreerde in 2002 ruim 184.252 arbeidsongevallen in de privé-sector, waarvan 121 met dodelijke afloop en 11.710 met blijvende arbeidsongeschiktheid. De metaalsector telde 26.503 arbeidsongevallen (15%), de handel (auto's groot- en kleinhandel) 27.316 (15%), de bouwsector 25.147 (14%) en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening 16.911 (11%). De verhouding tussen het aantal zware ongevallen en het aantal werknemers per sector, geeft een indicatief beeld van het veiligheidsrisico. In de bouwsector met 184.600 werknemers gebeurden er 2505 zware ongevallen, wat neerkomt op een risicopercentage van 1,6%. In de metaal bedraagt dit percentage 0,7%, in de handel 0,4% en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening eveneens 0,4%. Naast de arbeidsongevallen zijn er ongevallen zonder werkverlet, die de ondernemingen ook geld kosten.

2.3 Verloopintentie

In vergelijking met andere Europese landen kent de Belgische arbeidsmarkt in zijn geheel een vrij beperkt verloop. Zowel de gemiddelde anciënniteit als de loyaliteit van de werknemer zijn vrij hoog. Dit neemt niet weg dat ondernemingen met een hoog personeelsverloop heel wat extra kosten hebben door aanwervingen (administratieve last, organiseren van opleidingen, enz...). Bovendien is er een verband tussen het verloop en de gebrekkige kwaliteit van de job.¹⁵

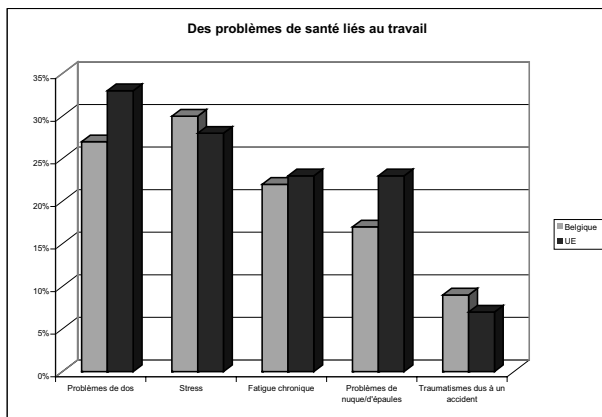
Uit een studie van SD Worx blijken kwalitatieve ele-

ments qualitatifs, surtout le style de direction et la présence/l'absence de possibilités d'apprentissage et de promotions, sont décisifs dans cette mobilité¹⁶.

3. Les problèmes de bien-être conduisent à des problèmes de santé chez les travailleurs

3.1. Les problèmes de santé augmentent

Il ressort de la « *European Survey on Working Conditions Survey* » (2000) de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail qu'en Belgique, 52% des travailleurs déclarent que le travail entraîne des problèmes de santé (60% dans l'UE).



Source : ESWC, 2000

Graphique 1 : Nombre d'actifs (en %) ayant des problèmes de santé liés au travail (Belgique, UE, 2000)

Les douleurs dans le dos (27%), le stress lié au travail (30%), la fatigue chronique (22%), les douleurs à la nuque et aux épaules (17%) et les traumatismes dus à des accidents du travail (9%) sont les problèmes de santé auxquels sont confrontés les actifs belges.¹⁷ Les chiffres européens sont plus ou moins du même ordre. À l'exception des accidents du travail et du stress mentionnés plus souvent, nous avons cependant de 'meilleurs' résultats que la moyenne européenne.¹⁸

En dix ans, le nombre de travailleurs qui font état de problèmes de santé liés au travail a augmenté, aussi bien de manière générale qu'en ce qui concerne des plaintes spécifiques¹⁹. En Belgique, par exemple, le nombre de travailleurs qui font état de stress est passé de 23% en 1995 à 30% en 2000.

3.2. La pression du travail augmente

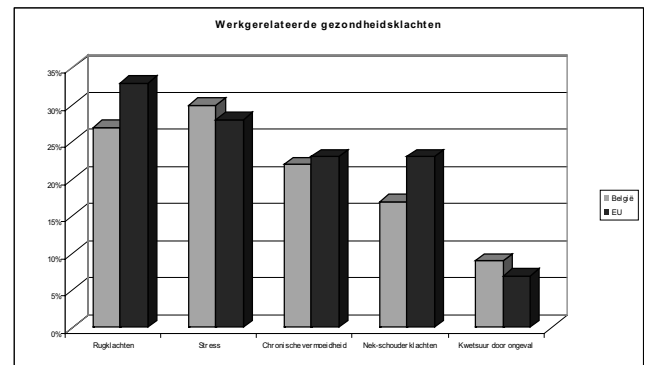
Au même moment, la (perception de la) pression du travail a aussi augmenté. Ce n'est pas un hasard puisque c'est l'un des aspects dont les travailleurs sont le

ments, vooral de stijl van leiding geven en de aan/afwezigheid van leer- en doorgroeimogelijkheden doorslaggevend voor deze jobmobiliteit.¹⁶

3. Welzijnsproblemen leiden tot gezondheidsklachten bij werknemers

3.1 Gezondheidsklachten nemen toe

Uit het « *European Survey on Working Conditions* » (2000) van de Stichting ter Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, blijkt dat in België 52% van de werknemers aangeeft dat het werk gezondheidsklachten met zich meebrengt (60% in EU).



Bron : ESWC, 2000

Figuur 1: Aandeel actieven (in %) met aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten (België, EU, 2000)

Rugklachten (27%), werkstress (30%), chronische oververmoeidheid (22%), nek- en schouderklachten (17%) en kwetsuren door arbeidsongevallen (9%) zijn de gezondheidsproblemen waarmee de Belgische werknemers te kampen hebben.¹⁷ De Europese cijfers liggen min of meer in dezelfde lijn als de Belgische. Met uitzondering van een hogere rapportering van stress en arbeidsongevallen scoren we 'beter' dan gemiddeld in Europa.¹⁸

Op tien jaar tijd is het aandeel werknemers toegenomen dat werkgerelateerde gezondheidsklachten rapporteert, zowel algemene als wat specifieke klachten betreft.¹⁹ In België nam het aandeel werknemers dat stress rapporteert toe van 23% in 1995 tot 30% in 2000.

3.2 Werkdruk neemt toe

Op hetzelfde ogenblik nam ook de werkdruk(perceptie) toe, niet toevallig één van de aspecten waarover de werknemers het minst tevreden

moins contents. En 2000, 52% des actifs belges (56% dans l'UE) déclaraient travailler à un rythme de travail élevé, tandis qu'il y a dix ans ce taux était de 44%. En ce qui concerne l'imposition de délais serrés dans le travail, on a observé une augmentation de 34% en 1990 à 53% en 2000 (60% dans l'UE):

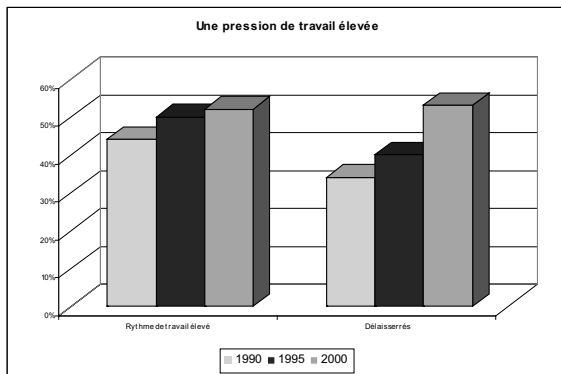


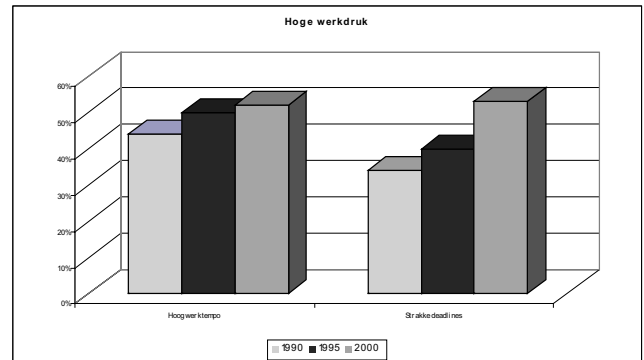
Tableau 2 : Nombre d'actifs (en %) ayant une pression de travail élevée (Belgique, 1990-2000)

Les chercheurs de l'*European Survey on Working Conditions* constatent qu'il existe un lien direct entre les problèmes de santé liés au travail et une pression du travail élevée. En guise d'illustration : 40% des travailleurs européens qui travaillent constamment à un rythme élevé déclarent être confrontés à un stress lié au travail, tandis que ce chiffre est 'seulement' de 21% chez les travailleurs qui ne travaillent jamais à un rythme élevé.

3.3. La pression du travail est fortement liée à l'âge

La question de savoir si des travailleurs peuvent ou veulent exercer la même profession jusqu'à 60 ans donne une indication de la façon dont la pression du travail est ressentie. En Belgique, 49% des actifs déclarent ne pas pouvoir ou ne pas vouloir continuer à faire le même travail jusqu'à 60 ans (54% dans l'UE). Le graphique 3 montre qu'il existe des différences au niveau du souhait d'exercer leur emploi actuel jusqu'à leurs 60 ans selon le stress occasionné par celui-ci. Sur les travailleurs qui ne mentionnent pas de stress, 53% se voient bien travailler jusqu'à leurs 60 ans, tandis que chez les travailleurs qui font état de stress, ce chiffre n'est que de 36%. C'est aussi révélateur pour la 'durabilité' du travail. Dans cette optique, les professions de prestataires de services (49%), de travailleurs sur des machines (47%) ou de travailleurs non qualifiés (45%) sont moins 'durables' que par exemple les emplois de managers (66%) ou d'employés de bureau (70%), qui évaluent de façon plus positive leur travail à terme.²⁰

zijn. In 2000 werkten 52% van de Belgen aan een hoog werkt tempo (56% in de EU), terwijl dit tien jaar eerder nog om 44% van de werkenden ging. Wat betreft het werken met strakke deadlines was er een toename van 34% in 1990 tot 53% in 2000 (60% in de EU).

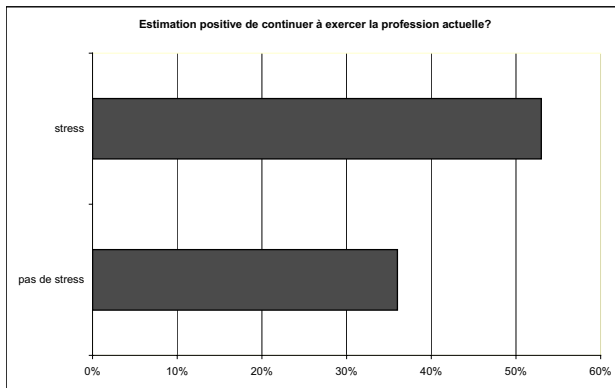


Figuur 2: Aandeel actieven (in %) met een hoge werkdruk (België, 1990-2000)

De onderzoekers van het «*European Survey on Working Conditions*» stellen vast dat er een direct verband is tussen werkgebonden gezondheidsproblemen en hoge werkdruk. Ter illustratie: ongeveer 40% van de Europese werknemers die continu in een hoog tempo werkt, geeft aan dat ze te kampen hebben met werkgebonden stress, terwijl dit 'slechts' 21% is bij de werknemers die nooit in een hoog tempo werken.

3.3 Werkdruk is sterk leeftijdsgebonden

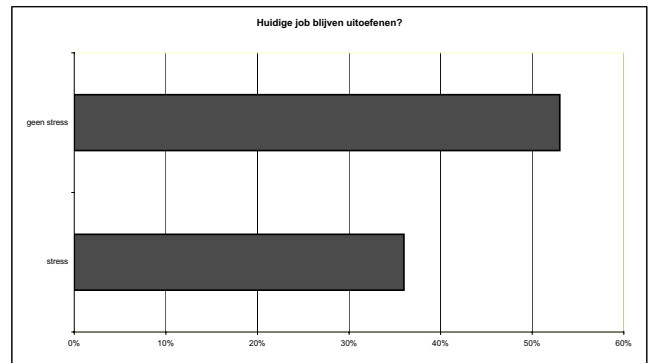
De vraag of werknemers dezelfde job kunnen of willen doen tot hun zestigste geeft een indicatie van hoe werkdruk wordt ervaren. In België geeft 49% van de werkenden aan tot hun zestigste hetzelfde werk te kunnen of te willen blijven doen (54% in EU). Figuur 3 toont dat er verschillen zijn wat betreft de wens om de huidige job tot zijn/haar zestigste te doen naargelang de stress in de huidige job: van de werknemers die geen stress rapporteren ziet 53% de huidige job haalbaar tot zijn/haar zestigste, terwijl dit bij de werknemers die stress rapporteren slechts 36% is. Het zegt ook iets over de 'duurzaamheid' van het werk. In dit opzicht zijn de beroepen van dienstverlenend personeel (49%), machinewerkers (47%) of ongeschoolde werkers (45%) minder 'duurzaam' dan bijvoorbeeld managers (66%) of kantoorpersoneel (70%), die hun job op termijn positiever inschatten.²⁰



Source : ESWC 2000

Graphique 3 : Estimation positive de continuer à exercer la profession actuelle jusqu'à 60 ans selon la présence de stress dans celui-ci (Belgique, 2000)

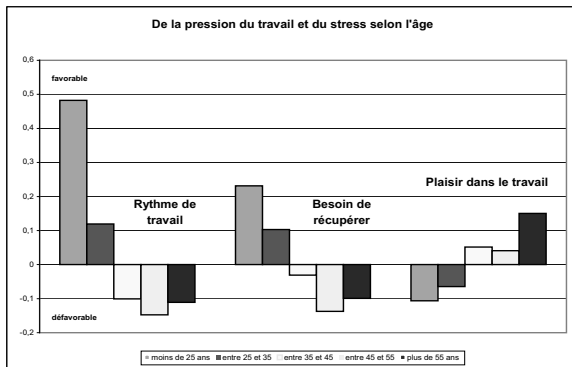
De même, les analyses fondées sur la banque de données VBBA-DIOVA²¹ démontrent à l'évidence que la pression du travail et le stress sont des paramètres fortement sensibles à l'âge. Nous pouvons déduire du graphique 4 que les problèmes de pression du travail ('rythme de travail') et de fatigue psychique ('besoin de récupérer') augmentent de façon linéaire avec l'âge. La 'cassure' qui intervient à partir de la catégorie d'âge des plus de 55 ans (les plus de 55 ans montrent des chiffres plus favorables que leurs collègues du groupe des 45-55) n'est pas contradictoire, mais illustre précisément la sortie de la vie active des plus de 50 ans qui ne peuvent plus supporter la pression du travail. Cette sélection fait en sorte qu'il demeure un petit groupe de 'résistants au stress' qui obtiennent sur le plan de la santé des scores relativement plus favorables. Dans la littérature, ce phénomène s'appelle le 'healthy worker effect'.²²



Bron: ESWC, 2000

Figuur 3: Positieve inschatting om de huidige job tot 60 jaar te blijven uitoefenen volgens de aanwezigheid van stress in de huidige job (België, 2000)

Ook analyses op basis van de VBBA-DIOVA-data-bank²¹ tonen overduidelijk aan dat werkdruk en stress erg leeftijdsgevoelige parameters zijn. Uit figuur 4 kunnen we afleiden dat problemen met werkdruk ('werktempo') en psychische vermoeidheid ('herstelbehoefte') lineair toenemen met de leeftijd. De 'knik' die optreedt vanaf de leeftijdscategorie +55 (55-plussers laten gunstiger cijfers optekenen dan hun collega's in de groep 45 tot 55 jaar) is hiermee niet in tegenspraak, maar illustreert precies de versnelde uitval uit het arbeidsproces van 50-plussers die de werkdruk niet langer aankunnen. Deze selectie zorgt ervoor dat een kleine groep 'stressbestendigen' overblijven die tekenen voor de relatief gunstigere gezondheidsscores. In de literatuur wordt dit fenomeen het 'healthy worker'-effect genoemd.²²



Source : G. Notelaers-, C. Hoedemakers (2001) – banque de données NOVA-VBBA

Graphique 4 : Comparaison de la pression du travail et du stress selon l'âge

Note : les résultats z donnent une image (standardisée) de l'écart (positif ou négatif) d'un groupe spécifique par rapport au résultat d'échelle moyen de la population.

3.4. Les problèmes de bien-être ne se réduisent pas seulement à la pression du travail

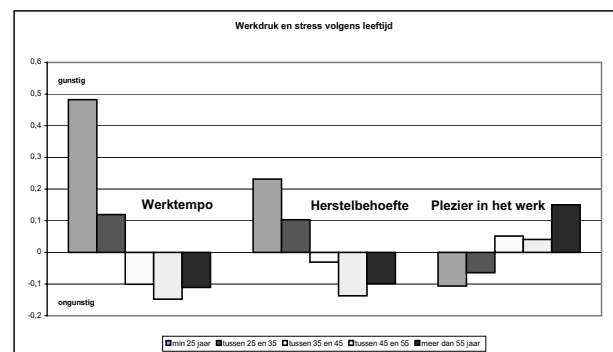
Bien que la 'pression du travail' soit un facteur déterminant très important de 'bien-être au travail', nous ne pouvons en aucun cas réduire le bien-être au travail à ce seul facteur. D'autres aspects également interviennent et peuvent être une source de risques pour le bien-être :

Les conditions de travail (bruit, vibrations, chaleur, froid, produits dangereux, etc.), ainsi que les risques traditionnels de santé et de sécurité qui y sont liés, jouent évidemment aussi un rôle.

Le travail physiquement lourd ne peut se réduire aux seuls métiers industriels. Dans les professions du secteur tertiaire (secteur des soins et travail de bureau), des positions fatigantes ou des mouvements répétitifs peuvent aussi conduire à des problèmes de dos, à des tendinites, des douleurs dans la nuque (en termes médicaux : des pathologies musculosquelettiques et repetitive strain injury).

Outre la charge physique d'un travail, la charge émotionnelle peut aussi avoir un impact sur le bien-être dans certaines professions (enseignement, soins de santé, travail social, petit commerce) en raison des relations interpersonnelles.

Le contenu du travail et la nature de l'organisation du travail s'y rapportant peuvent aussi entraîner des problèmes de bien-être. C'est valable aussi bien pour



Bron: G. Notelaers-, C. Hoedemakers (2001) – NOVA-VBBA databank.

Figuur 4: Vergelijking werkdruk en stress naar leeftijd (België, 2001)

3.4 Welzijnproblemen zijn niet enkel te herleiden tot werkdruk

Alhoewel werkdruk een zeer belangrijke determinant is van welzijn op het werk, mogen we welzijn op het werk hiertoe geenszins herleiden of verengen. Ook andere aspecten van een job geven gestalte aan het welzijn op het werk en kunnen een bron zijn van welzijnsrisico's:

De arbeidsomstandigheden waarin werknemers tewerkgesteld zijn (lawaaï, trillingen, hitte, koude, gevaarlijke stoffen, enzovoort), met de daaraan verbonden traditionele gezondheids- en veiligheidsrisico's, spelen natuurlijk ook een rol.

Fysiek belastend werk is niet enkel te herleiden tot de industriële beroepen, maar ook in dienstenberoepen (zorgberoepen en kantoorberoepen) kunnen vermoeiende houdingen of repetitieve bewegingen leiden tot rugproblemen, muisarmen, nekpijn,... (in vaktiaal, *musculo sceletale* aandoeningen en *repetitive strain injury*).

Naast fysieke belasting in een job kan de emotionele belasting in bepaalde beroepen met contacten met andere mensen (onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijk werk, kleinhandel), een impact hebben op het welzijn.

De jobinhoud, en de hiermee verbonden aard van de werkorganisatie kunnen tot welzijnsproblemen leiden. Dit geldt zowel voor 'routine jobs' (repetitief werk, mo-

des 'travaux routiniers' (travail répétitif, travail monotone, n'avoir aucune prise sur certains aspects du travail), que pour des emplois difficiles et à hautes responsabilités où des exigences élevées sont requises.

Les relations de travail entre collègues et les relations avec le chef direct ont leur effet sur l'apparition ou non de problèmes liés au bien-être. Une bonne ambiance augmentera le bien-être au travail. Des comportements déviants, tels que le racisme, l'agressivité, le harcèlement moral ou sexuel font pencher la balance dans l'autre sens. Les relations de travail collectives entre les représentants des travailleurs et la direction dans les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail sont des aspects qui jouent aussi dans le bien-être au travail.

Les conditions de travail peuvent aussi être source de problèmes de bien-être, comme l'absence de possibilités de promotion, de formation et de recyclage. Les conditions de travail comprennent aussi la nature du contrat de travail et le régime en matière de temps de travail. La flexibilité donc. Les entreprises peuvent demander de leurs travailleurs une flexibilité concernant aussi bien le contrat que le temps de travail (heures supplémentaires, travail le week-end, travail de nuit). Les entreprises veulent la flexibilité dans le sens de la faculté de s'adapter aux exigences changeantes de l'environnement et aux différents processus de travail tels que l'innovation, les délais de livraison, la qualité, la diversité des produits et la productivité. Mais les travailleurs ont eux aussi une vision sur la flexibilité qui ne correspond pas toujours à la vision de l'entreprise. Pour le travailleur, flexibilité signifie la possibilité d'harmoniser sa situation de travail avec ses conditions de vie personnelles (changeantes).²³

Outre les aspects de l'emploi qui sont l'expression du bien-être au travail, le contexte dans lequel s'exerce l'emploi joue un rôle important. À ce sujet, il est fait d'abord référence au personnel d'entreprises 'en difficultés'. En général, les restructurations et les licenciements collectifs ne tombent pas du ciel mais constituent le plus souvent la (dernière) étape d'un processus dans lequel une série de travailleurs sont déjà partis, volontairement ou contre leur gré. La pression du travail augmente et le travail s'effectue dans une ambiance qui se dégrade toujours plus. L'effet sur le bien-être des travailleurs en est négatif, avant même que les restructurations soient réalisées. Une fois ce processus engagé, le travailleur n'est plus du tout assuré de son emploi.

Des recherches montrent que le sentiment d'avoir été traité de manière honnête ou non par son entreprise en restructuration dépend dans une large me-

notoon werk, geen zeggingschap over diverse aspecten van de job), als voor moeilijke en verantwoorde-lijke jobs waarbij hoge eisen worden gesteld.

De arbeidsverhoudingen en de sociale relaties met de collega's en de directe chef hebben hun effect op het al dan niet voorkomen van welzijnsproblemen. Een goede werksfeer zal het welzijn op het werk verhogen. Afwijkend gedrag, zoals racisme, agressie, pesten of ongewenst seksueel gedrag, doen de balans naar het andere einde overhellen. Ook de collectieve arbeidsverhoudingen tussen werknemers-vertegenwoordigers en de directie in de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, zijn factoren die meespelen in het welzijn op het werk.

De arbeidsvoorwaarden kunnen ook een bron zijn van welzijnsproblemen zoals het ontbreken van mogelijkheden tot promotie, scholing en opleiding. Dit gaat eveneens over de aard van het arbeidscontract en de arbeidstijdregeling. Flexibiliteit dus. Ondernemingen kunnen zowel contractuele flexibiliteit als flexibiliteit van arbeidstijd (overuren, weekendwerk, nachtwerk) van hun werknemers vragen. Bedrijven willen flexibiliteit om zich te kunnen aanpassen aan veranderende eisen van de omgeving en verschillende werkprocessen zoals innovatie, leveringstermijnen, kwaliteit, productdiversiteit en productiviteit. Ook de werknemers hebben een visie op flexibiliteit die echter niet altijd overeenstemt met de visie van de onderneming. Voor de werknemer betekent flexibiliteit de mogelijkheid om zijn of haar arbeidssituatie zo soepel en goed mogelijk af te stemmen op zijn of haar persoonlijke (veranderende) levensomstandigheden.²³

Naast de aspecten van de job die het welzijn op het werk vorm geven, speelt de context waarbinnen de job wordt uitgeoefend een belangrijke rol. Hierbij wordt in de eerste plaats verwezen naar werknemers die werkzaam zijn in bedrijven 'in moeilijkheden'. Herstructureren en collectieve ontslagen komen veelal niet uit de lucht vallen, het is meestal een volgende (laatste) stap in een proces, waarbij reeds een aantal werknemers, vrijwillig of gedwongen, vertrokken zijn. De werkdruk neemt toe, en men werkt in een werksfeer die steeds slechter wordt. Dit heeft een negatief effect op het welzijn van de werknemers, reeds voor de herstructureren worden doorgevoerd. Eens dit proces van start gaat, is de werknemer helemaal niet meer zeker over zijn job.

Uit onderzoek blijkt dat het gevoel om al dan niet eerlijk behandeld te zijn door een bedrijf in herstructureren in grote mate wordt bepaald door het vragen van

sure du fait que les travailleurs aient été consultés, informés et avisés de manière ouverte et sincère et du fait que les décisions de licenciement soient prises sur la base de critères objectifs. Ensuite les travailleurs incertains de leur emploi attendent une large compensation financière et un accompagnement pour leur remise au travail. Les travailleurs reconnaissent être eux-mêmes responsables du développement de leurs propres aptitudes.²⁴

3.5. Bien-être au travail et contrats temporaires

En 2002, près de 8% de tous les salariés belges travaillaient sous contrat temporaire (par exemple un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim). Le nombre de travailleurs sous contrat temporaire a fortement augmenté depuis 1995, étant donné que 30% des emplois créés depuis lors sont des contrats temporaires.²⁵ Ce sont surtout des jeunes qui sont occupés via un contrat temporaire : 28% des actifs de moins de 25 ans contre 6% de la catégorie d'âge 25-49. La majorité (80%) travaille sous contrat temporaire à défaut d'un 'travail stable'.

Il ressort d'une volumineuse étude sur la flexibilité que le bien-être au travail ne diffère pas tellement entre les 'temporaires' et les 'définitifs'. Il n'y a pas de différences entre les deux types de contrats lorsqu'il s'agit des conditions de travail physiques et de la variation dans le travail.²⁶ De même, dans les relations de travail, les 'temporaires' ne sont pas traités autrement par leurs chefs directs ou leurs collègues. Le contenu du travail de l'emploi montre que celui-ci n'est pas nécessairement 'plus précaire' dans les contrats temporaires que dans les contrats stables. Cependant, les travailleurs stables bénéficient d'un degré d'autonomie plus élevé dans le travail que les temporaires. Par ailleurs, il a aussi été constaté que pour le même travail, un travailleur temporaire gagne toujours en moyenne 5% de moins. Les résultats montrent également que les employeurs sont plutôt enclins à investir dans la formation de travailleurs stables que dans celle des travailleurs temporaires.²⁷ Pour un travailleur temporaire, c'est un aspect négatif d'un contrat temporaire, mais aussi d'un point de vue social, ne pouvoir obtenir une formation en tant que temporaire est négatif.

La même étude révèle que les travailleurs temporaires ressentent plus l'insécurité d'emploi que les travailleurs stables : 72% des travailleurs stables (en Belgique) pensent qu'ils pourront continuer à travailler dans l'entreprise, contre 44% des intérimaires et 25% des temporaires. L'insécurité d'emploi est considérée

de la part de la direction, par une communication ouverte et transparente et par le fait que des décisions de licenciement soient prises sur la base de critères objectifs. Ensuite les travailleurs incertains de leur emploi attendent une large compensation financière et un accompagnement pour leur remise au travail. Les travailleurs reconnaissent être eux-mêmes responsables du développement de leurs propres aptitudes.²⁴

3.5 Welzijn op het werk en tijdelijke contracten

In 2002 werkte bijna 8% van alle Belgische loontrekkenden via een tijdelijk contract (bijvoorbeeld een contract van bepaalde duur of een uitzendcontract). Het aantal werknemers met een tijdelijk contract is sinds 1995 sterk gestegen, aangezien 30% van de sindsdien gecreëerde banen tijdelijke contracten betreft.²⁵ Het zijn vooral jongeren die via een tijdelijk contract zijn tewerkgesteld: 28% van de werkenden jonger dan 25 jaar, tegenover 6% bij de 25 tot 49-jarigen. De meerderheid (80%) werkt met een tijdelijk contract bij gebrek aan 'vast werk'.

Uit een omvangrijke studie over flexibiliteit blijkt dat het welzijn op het werk niet zo erg veel verschilt tussen 'tijdelijken' en 'vasten'. Er zijn geen verschillen tussen de twee contractsoorten als het gaat om de fysieke arbeidsomstandigheden en de variatie in het werk.²⁶ Ook in arbeidsverhoudingen worden tijdelijken niet anders behandeld door hun directe chefs of collega's. De arbeidsinhoud van de job toont dat deze bij tijdelijken niet noodzakelijk 'meer precair' is dan bij vasten. Wel genieten vaste werknemers een hogere mate van autonomie in het werk dan tijdelijken. Ook werd vastgesteld dat, voor hetzelfde werk, een tijdelijke werknemer nog steeds gemiddeld 5% minder loon krijgt dan een vaste werknemers. De resultaten tonen eveneens dat werkgevers eerder geneigd zijn te investeren in opleiding van vaste dan van tijdelijke werknemers.²⁷ Voor een tijdelijke werknemer is dit een negatief aspect van een tijdelijk contract, maar ook maatschappelijk is het negatief als tijdelijke werknemers geen opleiding kunnen krijgen.

Dezelfde studie geeft aan dat tijdelijke werknemers zich minder jobzeker voelen dan vaste werknemers: 72% van de vaste werknemers (in België) denkt dat ze in het bedrijf zullen kunnen blijven werken, tegenover 44% van de uitzendkrachten en 25% van de tijdelijken. Jobonzekerheid wordt beschouwd als een potentiële

comme une source potentielle de 'stress'. Ce qui est frappant, c'est que ni en termes de satisfaction par rapport au travail, ni sur le plan du bien-être psychique, il n'y a de différences marquantes entre 'stables' et 'temporaires'. Aussi, on ne peut pas affirmer de manière univoque que les contrats temporaires conduisent à plus d'absentéisme. Certes, l'insécurité d'emploi influence l'intention de départ : les temporaires recherchent la 'sécurité' via un 'contrat stable'.²⁸

En plus, il y a le risque du 'piège à l' temporaire'. Si un travailleur (surtout dans le privé) n'est pas passé après deux ans à un emploi stable, le risque de rester plus longtemps sous contrat temporaire est encore plus grand.²⁹

En 1999, 10,6% des accidents du travail se sont produits dans les 'autres services', dont relève le secteur intérimaire. Depuis 2000, les accidents du travail dans l'intérim sont enregistrés dans les différents secteurs d'entreprise qui font appel au travail intérimaire. Des chiffres récents des services de prévention pour le secteur intérimaire soulignent aussi la gravité du problème.

3.6. Mieux combiner travail et vie privée

Il peut y avoir une relation tendue entre flexibilité de l'entreprise et flexibilité du travailleur. Les entreprises utilisent la 'flexibilité' pour pouvoir exploiter le temps d'entreprise plus souplement et/ou plus longtemps que le temps de travail classique : le '*nine to five job, five days a week*'.

En 2002, 12% des salariés belges ont travaillé de nuit (entre 23h et 5h) et 27% en soirée (entre 19h et 23h). Près de 28% des salariés belges ont travaillé au moins 1 samedi par mois et 18% travaillent le dimanche. Le nombre de salariés en Belgique qui travaillent volontairement selon un horaire flexible s'élève à 5,5%; 7,5% travaillent selon un horaire flexible (imposé par l'employeur) et 4 autres % travaillent selon un autre horaire atypique (par exemple avec horaire coupé). Environ 8,5% des Belges salariés travaillent par équipe variables, 4,3% dans un régime de 2 équipes, 3% dans un régime de 3 équipes et 1,2% dans un travail de 4 équipes.³⁰

On sait depuis longtemps que le travail de nuit et le travail par équipe, dont le poste de nuit, pèse fort sur le travailleur et constitue à terme un seuil pour la participation au travail des travailleurs âgés.³¹ Par ailleurs, cette flexibilité peut nuire à l'équilibre entre le travail et la vie des travailleurs et celle de leur famille. Il ressort de l'étude de la *European Foundation* que 14% des

bron van stress. Opvallend is dat noch in termen van arbeidstevredenheid, noch op het vlak van psychisch welzijn markante verschillen worden opgetekend tussen vasten en tijdelijken. Ook kan niet eenduidig worden vastgesteld dat tijdelijke contracten tot meer ziekteverzuim leiden. Wel beïnvloedt de jobonzekerheid van een tijdelijk contract de verloopintentie: tijdelijken zoeken zekerheid via een vast contract.²⁸ Bovendien is er het risico van de tijdelijke arbeidsval. Indien een werknemer (vooral in de privé) na twee jaar geen overstap heeft gemaakt naar een vaste job is het risico groter op een langer verblijf in een tijdelijk contract.²⁹

In 1999 deden zich 10,6% van de arbeidsongevallen voor in de 'overige zaakverlening', waaronder de uitzendsector valt. Sinds 2000 worden de arbeidsongevallen van de uitzendkrachten geregistreerd onder de verschillende bedrijfssectoren die een beroep doen op uitzendarbeid. Recente cijfers vanuit de preventiediensten voor de interim-sector wijzen eveneens op de ernst van het probleem.

3.6 Werk en leven beter combineren

Er kan een gespannen verhouding bestaan tussen de ondernemingsflexibiliteit en de werknemersflexibiliteit. Ondernemingen maken gebruik van flexibiliteit om de bedrijfstijd soepeler en/of langer te kunnen gebruiken dan de klassieke arbeidstijd: de '*nine to five job, five days a week*'.

In 2002 heeft 12% van de Belgische loontrekkenden nachtarbeid (tussen 23 u en 5 u) verricht, 27% heeft 's avonds gewerkt (tussen 19 u en 23u). Bijna 28% van de Belgische loontrekkenden heeft minstens 1 zaterdag per maand gewerkt en 18% werkt 's zondags. Het aandeel loontrekkenden in België dat vrijwillig in een variabele uurrooster werkt, bedraagt 5,5%; 7,5% werkt in een flexibele uurrooster (opgelegd door werkgever) en nog eens 4% werkt in een ander atypische uurrooster (bijvoorbeeld een onderbroken uurrooster). Ongeveer 8,5% van de loontrekkende Belgen werkt in wisselende ploegen, 4,3% in een 2-ploegenstelsel, 3% in een 3-ploegenstelsel en 1,2% in een 4-ploegenstelsel.³⁰

Van nachtarbeid en het werken in wisselende ploegen, waaronder een nachtschift, is reeds lang bekend dat het sterk belastend is en op termijn een drempel vormt voor de arbeidsdeelname van ouderen.³¹ Daarnaast kan de flexibiliteit de balans tussen het werk en het leven van de werknemers en hun gezinnen uit evenwicht brengen. Uit de studie van de *European Founda-*

Belges actifs déclarent que la flexibilité demandée au niveau du temps de travail n'est pas toujours conciliable avec les obligations familiales et autres obligations sociales.

Non seulement les temps de travail 'flexibles' peuvent peser sur une combinaison équilibrée entre vie privée et travail mais le nombre d'heures de travail effectuées joue également un rôle. Le temps de travail hebdomadaire varie selon les sexes. En 2000, la plupart des hommes (67%) en Belgique ont travaillé entre 35 et 45 heures par semaine (en moyenne 41,4), tandis que la plupart des femmes ont presté entre 20 et 35 heures (33%) et entre 35 et 40 heures (32%) (en moyenne donc 32,9 heures). Le temps de travail hebdomadaire souhaité est nettement inférieur : 36 heures pour les hommes et 30 heures pour les femmes.³²

Bien que ce régime soit strictement réglementé, on preste énormément d'heures supplémentaires (2001). Selon l'estimation des travailleurs eux-mêmes, 4 431 700 heures supplémentaires sont prestées en Belgique sur une base hebdomadaire et ce, par 13,5% des salariés. Soit en moyenne juste un peu moins de 10 heures supplémentaires par semaine. En Europe, ce chiffre varie en moyenne autour des 8 heures par semaine.³³

Selon le rapport le plus récent de l'OCDE (2003), la Belgique appartient, conjointement avec l'Islande, la Danemark et la Finlande, aux pays qui, au cours des 10 dernières années, ont connu la plus forte augmentation du nombre d'hommes travaillant plus de 45 heures par semaine.³⁴ On peut se demander si une augmentation de l'offre d'emplois peut alléger la pression sur les personnes qui travaillent beaucoup actuellement, de sorte que leur travail devienne un meilleur travail. De cette façon, une augmentation quantitative de l'emploi peut conduire à une augmentation qualitative de l'emploi.

III. — POINTS DE DÉPART : COMMENT MENER UNE POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE ?

1. Donner au 'travailleur de l'avenir' la 'carrière de l'avenir'

Nous voulons davantage de personnes au travail parce que c'est ainsi que la société deviendra meilleure – car plus solidaire. Œuvrer au bien-être et à la qualité au travail est une condition nécessaire pour atteindre cet objectif. Dans cette perspective, le secrétariat d'État veut partir de l'expérience de travail positive de la population active mais constate que celle-ci concentre sa carrière en un certain nombre d'années. Nous

tion blijkt dat 14% van de werkende Belgen aangeeft dat de gevraagde werktijdflexibiliteit niet altijd met gezins- en andere sociale verplichtingen te verzoenen is.

Niet enkel flexibele werktijden kunnen wegen op een evenwichtige combinatie tussen leven en werk, ook het aantal uren dat iemand werkt speelt een rol. De wekelijkse arbeidsduur in België varieert volgens geslacht. In 2000 werkten de meeste mannen (67%) tussen de 35 en 45 uur per week (gemiddeld 41,4), terwijl de meeste vrouwen in min of meer gelijke mate tussen 20 en 35 uur (33%) en tussen 35 en 40 uur (32%) presteerden (gemiddeld 32,9 uur). De gewenste wekelijkse arbeidsduur ligt heel wat lager: 36 uur voor de mannen en 30 uur voor de vrouwen.³²

Hoewel het strikt geregeld is, worden er heel wat overuren gepresteerd (2001). Volgens de inschatting van de werknemers zelf worden er in België op weekbasis 4.431.700 overuren gepresteerd door 13,5% van de loontrekkenden. Dit komt neer op gemiddeld net geen 10 overuren per week. In Europa varieert dit cijfer rond de 8 uren per week.³³

Volgens het meest recente OESO-rapport (2003) behoort België samen met IJsland, Denemarken en Finland tot de landen die de afgelopen 10 jaar de sterkste toename kenden van het aandeel mannen dat meer dan 45 uur per week werken.³⁴ We kunnen ons afvragen of een toename van het arbeidsaanbod, de druk op de huidige veelwerkers kan verlichten, zodat hun job een betere job wordt. Meer jobs kunnen in dat opzicht leiden tot betere jobs.

III. — UITGANGSPUNTEN: HOE EEN WELZIJNSBELEID VOEREN ?

1. De 'werknemer van de toekomst' met de 'loopbaan van de toekomst'

We willen meer mensen aan het werk, omdat het leidt tot een betere – want meer solidaire – samenleving. Werken aan welzijn en kwaliteit op het werk is een noodzakelijke voorwaarde om die doelstelling te bereiken. Het staatssecretariaat wil daarbij uitgaan van de positieve arbeidsbeleving van de actieve bevolking, maar stelt vast dat de actieve bevolking zijn loopbaan samendrukt in een aantal jaren. We wensen de kwaliteits

souhaitons accroître la qualité en harmonisant mieux le travail avec les tâches que nous souhaitons voir d'exercer intégrées dans la vie de famille; en adaptant le travail aux capacités tant physiques que psychiques des personnes âgées, en gérant les temps de travail de manière flexible, à la demande des travailleurs... De cette manière, la carrière moyenne de l'avenir sera plus longue, mais aussi meilleure, plus calme et adaptée aux besoins de l'individu. Cela exigera des solutions créatives dans les domaines d'action les plus divers. Nous voyons aussi que le profil du travailleur actuel est trop figé quant à l'âge, au sexe et au niveau de formation. Le point de départ de la politique est que le 'travailleur du futur' sera davantage une femme, sera plus âgé, plus souvent de d'origine étrangère, ...

2. Bien-être et organisation du travail : une situation gagnant-gagnant

Le secrétariat d'État va œuvrer à l'organisation du travail afin d'offrir plus de chances à chacun et d'améliorer le bien-être de sorte que les travailleurs se sentent mieux dans leur job. Une bonne politique renforce la situation du travailleur, améliore le climat d'entreprise, augmente la productivité de l'entreprise et la qualité de la société. Une bonne politique du bien-être au travail crée donc une situation gagnant-gagnant. Nous voulons dès lors considérer tous les acteurs comme des partenaires dans la politique à développer : les employeurs et les travailleurs, les conseillers en prévention, les partenaires sociaux et les services d'inspection. Une bonne politique de bien-être est surtout développée sur le lieu de travail et sera donc très différente d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. De plus, l'expertise des différents acteurs devra mieux être utilisée pour arriver à une politique de bien-être intégrée. Il faut promouvoir la diffusion des connaissances et l'échange d'expertise.

Nous avons des objectifs ambitieux mais nous sommes réalistes dans le rôle de la politique à mener. Le secrétariat d'État tracera et renforcera un cadre légal clair et collaborera avec tous les acteurs par le biais d'une sensibilisation et de 'best-practices'. L'objectif est de faire changer les mentalités sur le lieu de travail afin d'arriver à plus de bien-être au travail.

3. Une législation opérationnelle et contrôlable

Un cadre légal clair est nécessaire pour expliquer et faire valoir les droits et les devoirs de chacun. Mais une chose tout aussi importante est de faire en sorte que la législation atteigne son but et n'impose pas de charges inutiles. En outre, la législation n'est jugée

teit te verhogen door het werk beter af te stemmen op de taken die we wensen op te nemen in het familielevens; door het werk aan te passen aan de capaciteiten van ouderen, zowel fysisch als psychisch; door arbeidstijden flexibel in te vullen op vraag van de werknemers;... De gemiddelde loopbaan van de toekomst zal op die manier langer zijn, maar ook beter, rustiger en aangepast aan de noden van de individuele werknemer. Dit zal creatieve oplossingen vereisen op de meest diverse beleidsterreinen. We zien ook dat de huidige werknemer te weinig divers is op het vlak van leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. Het uitgangspunt van het beleid is dat de 'werknemer van de toekomst' vrouwelijker, ouder en kleurrijker zal zijn.

2. Welzijn en arbeidsorganisatie: een win-win-situatie

Het staatssecretariaat gaat werken aan de arbeidsorganisatie om te zorgen voor meer kansen voor iedereen en een beter welzijn zodat werknemers zich beter gaan voelen in hun job. Een goed beleid versterkt de situatie van de werknemer, verbetert het bedrijfsklimaat, verhoogt de productiviteit van de onderneming en de kwaliteit van de samenleving. Een goed beleid rond welzijn op het werk creëert dus een win-win-situatie. We willen dan ook alle actoren als partners beschouwen in het te ontwikkelen beleid: de werkgevers en de werknemers, de preventieadviseurs, de sociale partners en de inspectiediensten. Een goed welzijnsbeleid wordt vooral ontwikkeld op de werkvloer en zal dus verschillen van sector tot sector, en van onderneming tot onderneming. Bovendien zal de expertise van de verschillende actoren beter moeten worden gebruikt om tot een geïntegreerd welzijnsbeleid te komen. Kennisverspreiding en expertise-uitwisseling moeten gepromoot worden.

We hebben ambitieuze doelstellingen, maar we zijn realistisch in de rol van het beleid. Het staatssecretariaat zal een duidelijk wettelijk kader uittekenen en versterken, en samenwerken met alle actoren via sensibilisatie en 'best-practices'. Het doel is een mentaliteitsverandering op de werkvloer, die moet leiden tot meer welzijn op het werk.

3. Een werkbare en controleerbare wetgeving

Een duidelijk wettelijk kader is noodzakelijk om de rechten en plichten van iedereen uit te leggen en af te dwingen. Maar minstens even belangrijk is ervoor zorgen dat de wetgeving haar doel bereikt en geen onnodige lasten oplegt. Bovendien wordt de wetgeving maar

équitable que si les infractions sont contrôlées et sanctionnées.

Nous estimerons dès lors la législation actuelle et future selon sa capacité à améliorer réellement le bien-être sur le lieu de travail mais aussi selon les charges administratives et les possibilités de contrôle. En partant notamment de ce point de vue, il convient de trouver un juste équilibre entre une législation qui propose des objectifs et une législation qui propose des moyens de les atteindre.

4. Une protection égale grâce à une politique de bien-être différenciée

Nous ne sommes pas égaux devant la maladie et la mort. Notre espérance de vie est en partie déterminée par notre niveau de formation et l'activité professionnelle qui y est liée. Certaines catégories professionnelles sont caractérisées par un travail lourd, par le contact avec des substances dangereuses, par des facteurs environnementaux stressants, ... De nouvelles évolutions sur le marché du travail risquent pour un certain nombre de groupes de perpétuer ou d'accroître cette inégalité et ce, malgré des efforts de prévention. Parce que nous voulons l'égalité des chances pour tous, nous porterons une attention accrue aux professions et aux situations de travail qui entraînent davantage de risques. Nous tenons également à garantir une égalité de traitement concernant les contrôles pour toutes les entreprises d'activités identiques. Les services de prévention et les services d'inspection du travail doivent intervenir là où les problèmes sont les plus importants.

5. Le bien-être par la concertation sociale

Une communication ouverte et honnête entre employeurs et travailleurs est une condition nécessaire pour construire une politique du bien-être en harmonie à plus long terme. La Belgique est en bonne place. Les partenaires sociaux ont compris depuis longtemps que la participation concernant la situation de travail est un moyen très important pour assurer des conditions de travail saines et sûres. Les pouvoirs publics doivent diriger cette dynamique et pouvoir compter sur les connaissances pratiques des partenaires sociaux sur le terrain. Un décideur politique avisé est une personne qui sait déléguer à la concertation sociale.

Le pouvoir d'achat et l'emploi sont les thèmes principaux de la concertation sociale. Le rapport entre les deux est constamment au centre du débat socio-économique. Cependant, la concertation sociale doit placer de nouveaux accents et développer de nouveaux

als rechtvaardig beschouwd als de overtredingen gecontroleerd en gesanctioneerd worden.

We zullen de bestaande en de toekomstige wetgeving dan ook toetsen aan haar efficiëntie om het welzijn op de werkvloer daadwerkelijk te verbeteren, aan de administratieve lasten en aan de controleerbaarheid. Mede vanuit dit oogpunt dient een juist evenwicht te worden gevonden tussen een wetgeving die doelstellingen vooropstelt en een middelenwetgeving.

4. Een gelijke bescherming door een gedifferentieerd welzijnbeleid

We zijn niet gelijk voor ziekte en dood. Onze levensverwachting wordt mede bepaald door ons opleidingsniveau en de daaraan verbonden beroepsactiviteit die we uitoefenen. Sommige beroeps categorieën worden gekenmerkt door zware arbeid, door contact met gevaarlijke stoffen, door stresserende omgevingsfactoren, ... Nieuwe evoluties op de arbeidsmarkt dreigen voor een aantal groepen die ongelijkheid te bestendigen of te vergroten en dit ondanks preventie-inspanningen. Omdat we voor iedereen gelijke kansen willen afdwingen, zullen we verhoogde aandacht schenken aan beroepen en arbeidssituaties die meer risico's met zich meebrengen. We willen ook een gelijke kans op controle garanderen voor alle ondernemingen van gelijke activiteiten. Preventiediensten en arbeidsinspectiediensten moeten daar zijn waar de problemen het grootst zijn.

5. Welzijn door sociaal overleg

Open en eerlijke communicatie tussen werkgevers en werknemers is een noodzakelijke voorwaarde om op langere termijn in harmonie aan een welzijnsbeleid te bouwen. In België zitten we goed. De sociale partners hebben al lang begrepen dat inspraak over de werksituatie een erg belangrijk middel is om te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsvoorwaarden.

De overheid moet deze dynamiek sturen en moet kunnen rekenen op de praktische kennis van de sociale partners op het terrein. Een verstandige beleidsmaker is er een die kan delegeren naar het sociaal overleg.

Koopkracht en werkgelegenheid zijn de hoofdthema's van het sociaal overleg. De verhouding tussen beide staat voortdurend in het brandpunt van het sociaal-economisch debat. Maar het sociaal overleg moet nieuwe accenten leggen en nieuwe thema'saankaarten:

thèmes : la qualité du travail, les relations de travail, le bien-être dans le travail en équipes, le rapport travail/famille, etc. La concertation sociale sur le bien-être doit être activée, également au niveau sectoriel. Les différents organes de concertation, aux niveaux fédéral, sectoriel et de l'entreprise, doivent constituer la pierre d'angle pour donner forme à la politique du bien-être et la propager.

IV. — MESURES DE POLITIQUE

L'ordre et l'importance des mesures de politique énumérées dans cette partie sont purement de nature analytique et ne disent rien de leur importance. L'aspiration au bien-être au travail est au fond une question multidisciplinaire, qui tient compte de la sécurité et de la santé ainsi que des nouveaux thèmes liés au bien-être.

1. Sécurité sur le lieu de travail

1.1. *Un plan pour réduire le nombre d'accidents du travail*

La sécurité constitue, à côté de la santé, le pilier 'classique' du bien-être au travail. Un certain nombre de principes, tels qu'énumérés dans les points de départ, constituent la base de la protection de la sécurité et de la santé pour les travailleurs. Sur la base de ces principes, des mesures pourront alors être prises en vue d'atteindre le but – plus de sécurité sur le lieu de travail. L'objectif n'est pas de donner ici un aperçu exhaustif des éléments qui peuvent contribuer à établir un lieu de travail sûr. Un point important est l'attention particulière que nous allons attacher à la prévention des accidents du travail. L'accord gouvernemental stipule : « Le gouvernement poursuivra les efforts entrepris lors de la précédente législature afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. En concertation avec le Conseil supérieur de prévention et de protection, il requerra une meilleure collaboration entre toutes les institutions et tous les acteurs de prévention. »

La lutte contre les accidents du travail constitue pour nous une priorité. Le secrétariat d'État proposera à court terme un plan par étapes afin de réduire le nombre d'accidents du travail.

1.2. *Bien utiliser une bonne connaissance des accidents du travail*

Lorsque nous inventorions les causes des accidents du travail, nous voyons où nous devons intervenir pour prévenir de tels accidents. Des causes possibles d'ac-

qualité van de arbeid, arbeidsverhoudingen, welzijn in ploegenarbeid, verhouding arbeid/gezin, enzovoort. Sociaal overleg over welzijn moet geactiveerd worden, ook op sectoraal niveau. De verschillende overlegorganen, op federaal, sectoraal en ondernemingsvlak, moeten de hoeksteen vormen om het welzijnsbeleid vorm te geven en uit te dragen.

IV. — BELEIDSMATREGELEN

De volgorde en de omvang van de in dit deel opgesomde beleidsmaatregelen is louter van analytische aard, en zegt niets over het belang ervan. Het nastreven van welzijn op het werk is in essentie een multidisciplinaire aangelegenheid, waar rekening wordt gehouden met veiligheid én gezondheid én met de nieuwe welzijnsthema's.

1. Veiligheid op de werkvloer

1.1 *Een plan voor minder arbeidsongevallen*

Veiligheid vormt, naast gezondheid, de 'klassieke' poot van welzijn op het werk. Een aantal principes, zoals opgesomd bij de uitgangspunten, vormen de basis van de bescherming van veiligheid en gezondheid voor de werknemers. Op basis van deze principes kunnen dan maatregelen genomen worden om het doel – meer veiligheid op de werkvloer – te bereiken. Het is niet de bedoeling hier een volledig overzicht te geven van de elementen die kunnen bijdragen tot een veilige werkvloer. Belangrijk is de bijzondere aandacht die we schenken aan de preventie van arbeidsongevallen.

In het regeerakkoord staat: «De regering zal de inspanningen begonnen onder de vorige legislatuur verder zetten ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroeps-ziekten. In overleg met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming, zal zij een betere samenwerking nastreven tussen alle betrokken instellingen en de preventie-actoren.»

De strijd tegen arbeidsongevallen is voor ons een prioriteit. Het staatssecretariaat zal op korte termijn een stappenplan ontwikkelen om het aantal arbeidsongevallen te verminderen.

1.2 *Een goede kennis van arbeidsongevallen nuttig gebruiken*

Als we de oorzaken van arbeidsongevallen in kaart brengen, zien we waar we moeten ingrijpen om dergelijke ongevallen te voorkomen. Mogelijke oorzaken voor

cidents du travail sont : un manque d'expérience et de contrôle sur l'exécution du travail, une sécurisation insuffisante d'une machine, une certaine imprudence et un rythme de travail élevé.

Chacun de ces éléments peut à son tour s'expliquer par d'autres facteurs – liés parfois à l'organisation du travail. Ainsi, par exemple, le travail intérimaire ou une mise à l'emploi récente peut coïncider avec un manque d'informations et d'expérience. Si nous voulons faire en sorte de réduire le nombre d'accidents du travail, il est utile de ne pas seulement s'appuyer sur l'expertise par exemple des conseillers en prévention. Il est aussi utile de disposer de chiffres détaillés qui donnent une meilleure idée des raisons pour lesquelles certains accidents du travail se produisent dans des secteurs ou des circonstances spécifiques.

Le Fonds des Accidents du Travail (FAT) dispose d'une vaste banque de données de tous les accidents du travail déclarés. Toutefois, cette banque de données ne permet pas encore ou du moins pas de manière simple de connaître certaines conditions annexes dans lesquelles les accidents du travail se produisent le plus souvent.

Les données de la banque de données du FAT doivent être complétées et affinées. Les systèmes d'enregistrement doivent être, lorsque cela s'avère nécessaire, adaptés ou précisés.

Les campagnes destinées à améliorer la sécurité au travail peuvent, avec ce genre d'informations, être organisées plus efficacement. Des données mieux ciblées permettent également de suivre l'évolution dans différents secteurs et de mesurer à terme l'effet des campagnes de prévention et des efforts de prévention pour réduire les accidents du travail.

1.3. Le système des coordinateurs de sécurité doit fonctionner dans la pratique

Afin de réduire le risque d'accidents du travail dans le secteur de la construction, l'Union européenne a approuvé en 1992 une directive contenant les ordonnances de santé et de sécurité minimum qui s'appliquent aux chantiers temporaires et mobiles. Ces ordonnances ont été intégrées dans la législation belge par la loi du 4 août 1996 et l'arrêté royal du 25 janvier 2001. Elles fixent l'obligation de désigner des coordinateurs pour les travaux de construction, d'entretien et de réparation des bâtiments. Lorsque au moins deux entrepreneurs réalisent les travaux, même s'ils ne sont jamais en même temps sur le chantier, des coordinateurs doivent être désignés.

arbeidsongevallen zijn gebrek aan ervaring, voorlichtingen controle op de uitvoering van het werk, een onvoldoende beveiliging van een machine, een zekere roekeloosheid en een hoog arbeidsritme.

Elk van deze elementen kan op zijn beurt verklaard worden door andere –soms arbeidsorganisatorische - factoren. Zo kan bijvoorbeeld uitzendarbeid of recente tewerkstelling samenhangen met onvoldoende voorlichting en ervaring. Indien we willen zorgen voor minder arbeidsongevallen, is het nuttig om niet enkel terug te vallen op de expertise van bijvoorbeeld preventieadviseurs. Het is ook nuttig om over uitgebreid cijfermateriaal te beschikken dat een beter beeld geeft van de redenen waarom er bepaalde arbeidsongevallen gebeuren in specifieke sectoren of omstandigheden.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) beschikt over een uitgebreide database van alle arbeidsongevallen die worden aangegeven. Deze database laat echter nog niet of niet op een eenvoudige wijze toe een aantal randvoorwaarden te kennen waarin arbeidsongevallen zich voordoen.

De gegevens in de database van het FAO dienen te worden vervolledigd en verfijnd. De registratiesystemen moeten, waar nodig, aangepast of verduidelijkt worden.

Campagnes ter verbetering van de arbeidsveiligheid kunnen met dergelijke informatie efficiënter georganiseerd worden. Betere cijfergegevens laten ook toe om de evolutie in verscheidene sectoren te volgen en het effect van preventiecampagnes en preventie-inspanningen voor de vermindering van de arbeidsongevallen op termijn te meten.

1.3 Het systeem van de veiligheidscoördinatoren moet in de praktijk werken

Om het risico van arbeidsongevallen in de bouwsector te verminderen heeft de Europese Unie in 1992 een richtlijn goedgekeurd waarin de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften werden opgenomen die van toepassing zijn op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Deze voorschriften werden opgenomen in de Belgische wetgeving door de wet van 4 augustus 1996 en het koninklijk besluit van 25 januari 2001. Ze leggen de verplichting vast om coördinatoren aan te duiden voor bouw-, onderhouds- of herstellingswerken van gebouwen. Wanneer tenminste twee aannemers de werken uitvoeren, zelfs al komen deze aannemers nooit gelijktijdig op de bouwplaats, moeten coördinatoren aangesteld worden.

Le système des coordinateurs de sécurité et de santé comporte un certain nombre de points noirs, comme l'accès à la fonction de coordinateur, le côté purement administratif des tâches, le coût variable et d'autres problèmes d'interprétation.

Le système des coordinateurs de sécurité et de santé dans l'industrie du bâtiment sera évalué. En concertation avec les parties concernées, il sera examiné si une correction de la réglementation s'impose.

2. Santé

2.1. Prévention des maladies professionnelles

L'accord gouvernemental stipule : « Le gouvernement poursuivra les efforts entrepris lors de la précédente législature afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. En concertation avec le Conseil supérieur de prévention et de protection, il requerra une meilleure collaboration entre toutes les institutions et tous les acteurs de prévention. Le Fonds pour les Maladies professionnelles offrira aux travailleurs qui sont particulièrement exposés à certains risques professionnels des programmes qui doivent éviter qu'une maladie professionnelle devienne chronique. »

Outre nombre d'autres institutions et services qui interviennent dans la prévention des maladies professionnelles, les activités du FMP seront, elles aussi, davantage développées en la matière et ce, de manière à être complémentaires au rôle des autres acteurs de la prévention.

Le FMP ne limitera pas ses actions aux maladies professionnelles proprement dites, mais les élargira à d'autres maladies - liées à la profession. Les maux de dos chez les praticiens de l'art infirmier en sont un exemple, et feront l'objet d'un projet pilote en 2004. Il sera dirigé par un groupe de travail particulier sur la prévention dont font partie des membres du comité de gestion, des organisations patronales et syndicales. Dans certaines situations, le travail des infirmiers/-ères peut être très dur pour le dos. Parfois, il est temporairement ou de façon permanente, impossible à une infirmière de continuer à accomplir ses tâches. Dans certains cas, une adaptation de l'organisation du travail peut offrir une solution, soit en accordant suffisamment de temps et en employant suffisamment de personnel pour alléger les tâches, soit en séparant les tâches plus légères des plus lourdes et en les redistribuant (provisoirement ou non). Dans d'autres cas, il est question d'incapacité de travail temporaire pour problèmes de dos. Dans ces cas, le FMP offrira après

Het systeem van veiligheids- en gezondheidscoördinatoren bevat een aantal knelpunten, zoals de toegang tot de functie van coördinator, de louter administratieve invulling van de taken, de wisselende kostprijs en andere interpretatieproblemen.

Het systeem van veiligheids- en gezondheidscoördinatoren in de bouwnijverheid wordt geëvalueerd. In overleg met de betrokken partijen wordt onderzocht of een bijsturing van de regelgeving nodig is.

2. Gezondheid

2.1 Preventie van beroepsziekten

In het regeerakkoord staat: «De regering zal de inspanningen begonnen onder de vorige legislatuur verder zetten ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten. In overleg met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming, zal zij een betere samenwerking nastreven tussen alle betrokken instellingen en de preventie-actoren. Het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ) zal aan werknemers die worden blootgesteld aan bepaalde beroepsrisico's programma's aanbieden die er toe moeten leiden dat het risico om in een chronische ziekte te verglijden wordt weggenomen.»

Naast de vele andere instellingen en diensten die tussenkomen in de preventie van beroepsziekten, zullen ook de activiteiten van het FBZ op dat gebied verder worden uitgebouwd, en dit op een wijze die complementair is aan de rol van de andere preventie actoren.

Het FBZ zal zijn preventieve acties niet beperken tot de eigenlijke beroepsziekten, maar ze uitbreiden tot andere – beroepsgerelateerde- aandoeningen. De rugproblematiek bij verpleegkundigen is daarvan een voorbeeld, en zal het voorwerp zijn van een proefproject in 2004. Het zal gestuurd worden door een bijzondere preventiewerkgroep waarvan leden van het beheerscomité, werkgevers en werknemersvertegenwoordigers, deel uitmaken. Het werk van verpleegkundigen kan in bepaalde situaties zéér rugbelastend zijn. Soms is het voor een verpleegkundige tijdelijk of blijvend onmogelijk om zijn of haar taken verder uit te oefenen. In sommige gevallen kan een aanpassing van de arbeidsorganisatie een oplossing bieden: door voldoende tijd te verlenen en mankracht in te zetten om de taken te verlichten, of door lichtere en zwaardere taken te scheiden en deze (al dan niet tijdelijk) te herverdelen. In andere gevallen is er sprake van tijdelijke werkonbekwaamheid door rugproblemen. In die gevallen zal het FBZ na enkele we-

quelques semaines d'incapacité de travail un programme de rétablissement et de prévention dans des centres de physiothérapie reconnus à cette fin. De cette façon, l'institution et les personnes concernées peuvent espérer une réintégration plus rapide et éviter des rechutes. Si les problèmes de dos – qui sont apparus ou se sont aggravés en partie à cause du travail – obligent à arrêter l'activité, le FMP peut alors accorder une intervention financière au travailleur concerné et éventuellement créer une allocation de recyclage. Les infirmiers/-ères ont été choisis comme groupe cible pour le projet pilote parce qu'il s'agit d'une profession composée de gens qui présentent un intérêt social et médical particulier et qui ne sont pas toujours faits pour lever et soulever des malades. D'ailleurs, la sciatique (compression d'un nerf s'accompagnant de douleurs irradiantes dans les jambes) sera reconnue comme maladie professionnelle pour les infirmiers tout comme pour d'autres professions obligeant à soulever fréquemment de lourdes charges.

Le FMP doit devenir une plate-forme d'expertise et de connaissances en maladies professionnelles, vu que la problématique des maladies professionnelles est devenue beaucoup plus complexe dans tous les domaines. Les connaissances sont nécessaires pour exécuter les missions spécifiques du Fonds et pour remplir son rôle d'information. L'expertise signifie que le Fonds a suffisamment de compétences dans tous les domaines pour réaliser des enquêtes. En même temps que de renforcer les connaissances internes, des moyens seront cherchés conjointement avec le Comité de gestion pour développer davantage de réseaux hautement qualifiés de connaissances et d'expertise. Le Conseil technique sera converti en comité scientifique qui devra jouer un rôle clé dans le réseau d'expertise du FMP. Ce Comité scientifique sera soutenu par une série de commissions médicales qui se spécialiseront dans un groupe bien déterminé de maladies telles que l'asthme, toutes les maladies orthopédiques ou quelques-unes comme les maladies articulaires et les

tendinites, les cancers professionnels, les tremblements mécaniques,...

Les investissements en hommes et en moyens doivent être suffisants, de façon à ce que le FMP puisse accomplir ces tâches de manière correcte.

Le secrétariat d'État œuvrera à une politique de prévention correcte en matière de santé :

– La problématique du dos chez les infirmiers/-ères fera l'objet d'un projet pilote.

ken werkonbekwaamheid een herstel- en preventieprogramma aanbieden in daarvoor erkende centra voor fysiotherapie. Op die manier hopen de instelling en de betrokkenen, op een versnelde reïntegratie en het voorkomen van herval. Indien rugproblemen – die mede door het werk zijn ontstaan of verergerd – ertoe leiden dat de activiteit moet stopgezet worden, kan het FBZ een financiële tussenkomst geven aan de betrokken werknemer en eventueel een tegemoetkoming doen voor herscholing. Verpleegkundigen werden uitgekozen als doelgroep voor het proefproject omdat het een beroepsgroep betreft die samengesteld is uit mensen met een bijzondere sociale en medische belangstelling en die niet steeds voorzien zijn op het heffen en tillen. Overigens zal voor verpleegkundigen zoals voor andere beroepen ingeval van veelvuldig heffen en tillen van zware lasten, ischias (geknelde zenuw met pijnuitstraling naar het been) wel erkend worden als beroepsziekte.

Het FBZ moet een draaischijf zijn van kennis en expertise over beroepsziekten, aangezien de problematiek van beroepsziekten op alle gebieden veel complexer is geworden dan vroeger. Kennis is vereist voor het uitvoeren van de specifieke opdrachten van het Fonds en voor het vervullen van zijn informatierol. Expertise betekent dat het Fonds op alle vlakken voldoende competentie in huis heeft om onderzoeken uit te voeren. Tegelijk met het versterken van de interne kennis zal samen met het Beheerscomité worden gezocht naar middelen om meer hooggekwalificeerde netwerken van kennis en expertise uit te bouwen. De Technische Raad zal worden omgevormd tot wetenschappelijk comité dat een sleutelspeler moet worden in het netwerk voor expertise van het FBZ. Dit wetenschappelijk comité zal ondersteund worden door een reeks medische commissies die zich meestal zullen specialiseren in één bepaalde groep van aandoeningen zoals astma, alle of enkele orthopedische aandoeningen zoals been- en gewrichtsaandoeningen en peesontstekingen, beroeps-kankers, mechanische trillingen,...

Er moet voldoende geïnvesteerd worden in mensen en middelen, zodat het FBZ die taken op een degelijke manier kan vervullen.

Het staatssecretariaat zal werken aan een degelijk gezondheidspreventiebeleid:

– de rugproblematiek bij verpleegkundigen zal het voorwerp zijn van een proefproject.

– Une simplification des procédures permettra d'accorder plus vite une allocation aux travailleuses enceintes qui ne peuvent plus travailler dans un environnement de travail dangereux.

– Le FMP doit être une plate-forme de connaissances et d'expertise sur les maladies professionnelles.

2.2. Retravailler après un accident ou une maladie

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent avoir un maximum de chances d'être ou de rester actives dans un milieu de travail. Le Fonds des Maladies professionnelles se concerta à ce sujet avec les services de placement régionaux (ONEM, ORBEM et FOREM). Le FMP rédigea un rapport à ce sujet d'ici à fin 2003. Le secrétariat d'État veut soutenir et élargir ces initiatives, et souhaite y associer les services de prévention.

Le secrétariat d'État veut promouvoir les possibilités de retour au travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

2.3. Un désamiantage plus sûr

Il convient de faire une synthèse de la problématique de l'amiante et de la façon dont elle a été prise en charge depuis la seconde moitié des années '80. Des mesures seront élaborées pour réglementer de façon plus stricte les travaux de désamiantage et protéger encore mieux les travailleurs et la population. Les services d'inspection exerceront des contrôles ciblés sur le respect des règles. Il va de soi que ces règles valent également pour les entreprises étrangères.

Deux arrêtés royaux sont en préparation :

– un sur les conditions d'agrément pour les entreprises de désamiantage. Cet AR prévoit aussi une bonne formation pour les personnes qui effectuent le retrait d'amiante, les inspecteurs et les ouvriers d'entretien qui peuvent entrer en contact involontairement avec l'amiante. Des éclaircissements seront apportés sur la manière dont doivent s'effectuer les travaux de retrait d'amiante. Le Conseil d'État doit encore donner son avis sur cet AR ;

– l'autre sur les conditions de travail. Cet AR convertit la directive européenne de mars 2003 en droit belge et traite aussi des valeurs limites/normes pour les fibres desubstitution.

– door de procedures te vereenvoudigen zullen zwanere werkneemsters, die niet langer mogen werken in een schadelijk arbeidsomgeving, sneller een uitkering krijgen.

– het FBZ moet draaischijf zijn van kennis en expertise over beroepsziekten.

2.2 Weer werken na ongeval of ziekte

Slachtoffers van een arbeidsongeval of een beroepsziekte moeten maximaal kansen krijgen om actief te zijn of te blijven in een arbeidsomgeving. Het Fonds voor de Beroepsziekten overlegt hierover met de gewestelijke bemiddelingsdiensten (VDAB, BGDA en FOREM) en zal tegen eind 2003 een rapport opstellen. Het staatssecretariaat wil die initiatieven ondersteunen en uitbreiden, en wenst de preventiediensten hierbij te betrekken.

Het staatssecretariaat wil bevorderen dat mensen na een arbeidsongeval of een beroepsziekte terug aan het werk kunnen gaan.

2.3 Een veiliger asbestruiming

Er moet een synthese worden gemaakt van de asbestproblematiek en de wijze waarop deze sinds de tweede helft van de jaren '80 werd aangepakt. Er komen maatregelen om asbestruimingswerken strenger te reglementeren en de werknemers en de bevolking nog beter te beschermen. De inspectiediensten zullen gerichte controles uitvoeren op de naleving van de regels. Deze regels gelden uiteraard ook voor buitenlandse ondernemingen.

Twee koninklijke besluiten staan in de steigers:

Eén over de erkenningsvoorwaarden voor asbestruimende bedrijven. Dit KB voorziet ook een goede opleiding voor asbestruimers, inspecteurs en onderhoudswerkers die onbewust met asbest in contact kunnen komen. Er zal meer duidelijkheid komen over de wijze waarop asbestruimingswerken moeten gebeuren. De Raad van State moet zijn advies over dit KB geven.

Eén over de arbeidsvoorwaarden. Dit KB zet de Europese richtlijn van maart 2003 om in Belgisch recht en behandelt ook de grenswaarden/normen voor vervangvezels.

Cet AR doit être soumis pour avis au Conseil supérieur de prévention et de protection avant la fin de l'année.

Le secrétariat d'État veut que l'amiante soit retiré de façon sûre. Une agréation est prévue pour les entreprises de retrait d'amiante, une formation pour leurs ouvriers et une fixation des conditions de travail.

2.4. Ne pas fumer au travail

La réglementation actuelle repose sur la tolérance, le respect de la liberté individuelle et la courtoisie. Pourtant, il règne un certain mécontentement chez beaucoup de non-fumeurs quant à la difficulté de faire valoir leur droit à un environnement de travail sans fumée. C'est notre mission de veiller au bien-être et à la santé des travailleurs durant leur travail.

Les « règles de courtoisie » actuelles seront adaptées.

2.5. Utiliser les produits dangereux en sécurité

Dans le cadre du plan fédéral pour le développement durable, notre pays a une réglementation complète et détaillée sur les substances chimiques (agents chimiques). Les principes sont toujours : l'écartement des produits dangereux constitue la meilleure prévention, suivi par le remplacement des produits dangereux par des produits qui le sont moins. Lorsque l'écartement ou le remplacement ne sont pas possibles, le risque doit être évalué, maîtrisé et géré. L'information sur la nocivité éventuelle des produits et la correcte utilisation de ceux-ci est l'objet de la réglementation européenne. On trouve sur le marché européen plus de 30.000 substances chimiques. Seules quelques dizaines de milliers de produits ont plus ou moins été étudiés en ce qui concerne les dangers. Il y a encore du chemin à faire. Le livre blanc de la Commission européenne, qui porte sur la future politique en matière de substances chimiques, stipule : « *There are huge gaps in knowledge about substances ... that not one country has been successful in overcoming.* » En ce moment, d'importantes discussions ont lieu en Europe sur la révision de la politique chimique actuelle, notamment en ce qui concerne l'utilisation de produits chimiques dans l'environnement de travail. Le secrétariat d'État s'engagera dans le prochain débat européen.

Lors du contrôle de l'exposition à des substances chimiques au travail, le laboratoire de toxicologie industrielle joue un rôle important de soutien. Le laboratoire doit examiner si les valeurs limites d'exposition

Nog dit jaar gaat dit KB voor advies naar de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming.

Het staatssecretariaat wil dat asbest op een veilige manier geruimd wordt: er komt een erkenning voor asbestruimende bedrijven, een opleiding voor asbestruimers en een bepaling van de arbeidsvoorwaarden.

2.4 Niet roken op het werk

De huidige reglementering steunt op verdraagzaamheid, respect voor de individuele vrijheid en hoffelijkheid. Toch is er bij vele niet-rokers ongenoegen over de moeilijkheden om het recht op een rookvrije werkomgeving af te dwingen. Het is onze opdracht om over het welzijn en de gezondheid van de werknemers tijdens hun werk te waken.

De huidige « hoffelijkheidsregeling » zal aangepast worden.

2.5 Veilig omgaan met gevaarlijke stoffen

In het kader van het federaal plan voor duurzame ontwikkeling, heeft ons land een uitgebreide en complete reglementering over scheikundige stoffen (chemische agentia). De principes zijn steeds: verwijdering van gevaarlijke producten is de beste preventie, gevolgd door de vervanging van de gevaarlijke producten door minder gevaarlijke. Wanneer de verwijdering of vervanging niet mogelijk is, moet het risico ingeschat, beheerst en beheerd worden. De informatie over de mogelijke schadelijkheid van en de correcte omgang met producten is het voorwerp van Europese regelgeving. Meer dan 30.000 scheikundige stoffen zijn op de Europese markt te vinden. Slechts van enkele duizenden zijn de gevaren min of meer bestudeerd. Hier is nog een lange weg af te leggen. In de 'White Paper' van de Europese Commissie over een toekomstig beleid inzake scheikundige stoffen staat: « *There are huge gaps in knowledge about substances...that not one country has been successful in overcoming.* » Op dit moment voert men in Europa een belangrijke discussie over de herziening van het huidige chemische beleid, met name over het gebruik van chemische producten in het werkmilieu. Het staatssecretariaat zal zich engageren in het komende Europese debat.

Bij controle op de blootstelling aan scheikundige stoffen op het werk, speelt het laboratorium voor industriële toxicologie een belangrijke ondersteunende rol. Het laboratorium moet nagaan of de grenswaarden voor

professionnelle sur le lieu de travail sont respectées et doit répertorier les problèmes. Le secrétariat d'État évaluera aussi la méthode de travailler actuelle en ce qui concerne la fixation des valeurs limites d'exposition à des substances chimiques en Belgique et les corrigera le cas échéant.

Malgré la qualité de cette réglementation, un fossé subsiste entre la réglementation et les résultats sur le terrain. On note un certain nombre de causes :

- Il est difficile d'évaluer correctement les dangers des substances chimiques. : l'identification des substances est réglementée au niveau européen ; cependant, certaines questions se posent encore sur les effets de substances déterminées sur la santé.

- Jusqu'à présent, il est difficile de contraindre le fournisseur ou le fabricant de produire des MSDS³⁵. Et lorsque les feuilles d'information sont produites, il n'est pas certain que l'information soit correcte.

- Sur le lieu de travail même, on dispose encore de trop peu d'informations sur la nocivité des substances et des produits. Souvent, les conseillers en prévention ne sont pas suffisamment experts et leurs instructions n'atteignent pas les gens sur le lieu de travail ou elles sont mal comprises et/ou mises en pratique.

- L'analyse de risque ne se fait souvent pas ou seulement de façon limitée et est d'une qualité très variable.

- Le médecin du travail est souvent informé trop tard des risques chimiques dans les entreprises, ce qui hypothèque la valeur du contrôle médical périodique.

Pour combler le fossé entre la réglementation et les résultats sur le terrain, le secrétariat d'État prendra une série de mesures :

- Nous chercherons, conjointement avec les autres organismes publics compétents, une méthode qui permette à tous les utilisateurs et à tous les services de prévention concernés de s'informer facilement des dangers éventuels, de telle sorte qu'il en soit tenu compte lors de l'analyse de risques.

- Nous nous concerterons avec d'autres organismes publics compétents sur le moyen de mettre sur place un service de surveillance qui puisse contrôler les feuilles d'informations sur la sécurité.

beroepsblootstelling op de arbeidsplaats nageleefd worden en moet de problemen hierbij in kaart brengen. Het staatssecretariaat zal de huidige werkwijze in verband met de vaststelling van Belgische blootstellingslimietwaarden voor scheikundige stoffen evalueren en zo nodig bijsturen.

Ondanks de goede regelgeving, blijft er een kloof tussen de reglementering en de resultaten op het terrein. Er zijn een aantal oorzaken:

- Het is moeilijk de gevaren van scheikundige stoffen correct in te schatten. De identificatie van de stoffen wordt Europees geregeld, maar toch blijven er vragen over de gevolgen van bepaalde stoffen op de gezondheid.

- Het is tot nu moeilijk om de levering van het veiligheidsinformatieblad³⁵ door de leverancier of fabrikant af te dwingen. En als het informatieblad geleverd wordt, is men niet zeker dat de informatie correct is.

- Op de werkvloer zelf is er nog te weinig informatie aanwezig over de gevaarlijke eigenschappen van stoffen en preparaten. Vaak zijn preventieadviseurs hierin onvoldoende gespecialiseerd en zijn de adviezen ontoereikend. Hun voorstellen bereiken soms de mensen op de werkvloer niet of worden verkeerd begrepen en/of uitgevoerd.

- Risicoanalyse gebeurt veelal niet of ze gebeurt op al te beperkte wijze en met zeer wisselende kwaliteit.

- De arbeidsgeneesheer is vaak te laat op de hoogte van (snel wisselende) scheikundige risico's in ondernemingen. Op die manier wordt het periodiek medisch toezicht gehypothekeerd.

Om de kloof tussen de reglementering en de resultaten op het terrein te dichten, zal het staatssecretariaat een aantal maatregelen nemen:

- We zullen samen met andere bevoegde overheidsinstellingen zoeken naar een methode die de gebruikers en alle betrokken preventiediensten toelaat om zich makkelijk te informeren over de mogelijke gevaren, zodat men hiermee bij de risicoanalyse rekening kan houden.

- We zullen met andere bevoegde overheidsinstellingen overleggen hoe er een bewakingssysteem kan worden ingesteld dat veiligheidsinformatiebladen kan controleren.

– Nous évaluerons l'expertise et le flux des informations sur le lieu de travail.

Le principe de l'analyse de risques et la façon dont elle est convertie en pratique doivent être évalués. Pour certaines activités à risques, il sera envisagé de publier des « codes de bonne pratique ». Ces codes, appuyés sur des mesures dans différentes entreprises, sont la mise en œuvre concrète de la réglementation. De cette façon, l'application de la réglementation sur le lieu de travail sera facilitée. Ces documents ne doivent pas seulement être mis à la disposition des entreprises mais aussi des institutions d'enseignement et des centres de formation, de sorte qu'un véritable culture de prévention puisse se développer.

En ce qui concerne les examens médicaux, un effort sera fourni pour stimuler l'échange d'informations entre les services médicaux des services de prévention et pour mettre en œuvre plus rapidement les techniques de dépistage les plus pertinentes.

Le secrétariat d'État veut faire en sorte qu'il y ait davantage d'informations de qualité sur l'existence et l'utilisation de substances dangereuses. L'utilisation en toute sécurité de substances chimiques passe par une bonne information des travailleurs.

3. Contrainte psychosociale

3.1. Prévenir le stress sur le lieu de travail

Depuis la loi sur le bien-être de 1996, la législation sur la sécurité et la santé couvre également le bien-être au travail. L'un des nouveaux thèmes qui ont été inscrits alors dans cette loi en tant que thème de prévention distinct était la contrainte psychosociale causée par le travail, souvent assimilée au stress lié au travail. Depuis lors, la prévention au travail ne serait plus seulement le domaine des experts en prévention traditionnels (ingénieurs, médecins du travail,...) mais serait abordée de façon multidisciplinaire.

La CCT 72 du 30 mars 1999 souligne l'importance de la politique visant à prévenir le stress occasionné par le travail. L'article 3 stipule qu'en application de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement. Dans l'accord interprofessionnel 2001-2002, il a été demandé aux secteurs d'appliquer les propositions de la CCT 72.

La loi sur le bien-être a ancré légalement l'importance de la prévention du stress et en a fait une ques-

– We zullen de deskundigheid en de doorstroming van informatie op de werkvloer evalueren.

Het principe van risicoanalyse en de wijze waarop deze wordt omgezet in de praktijk dient te worden geëvalueerd. Voor een aantal risicovolle activiteiten zal overwogen worden «codes van goede praktijk» te publiceren. Deze codes, gesteund op metingen in verschillende ondernemingen, zijn de concrete invulling van de reglementering. Op die manier wordt de toepassing van de reglementering op de werkvloer vergemakkelijkt. Deze documenten moeten niet enkel ter beschikking worden gesteld van ondernemingen, maar eveneens van onderwijsinstellingen en opleidingscentra zodat er een echte preventiecultuur kan groeien.

Wat medische onderzoeken betreft, zal een inspanning worden geleverd om de informatie-uitwisseling tussen de medische afdelingen van preventiediensten te bevorderen en om de meest relevante opsporings-technieken sneller uit te voeren.

Het staatssecretariaat wil zorgen voor méér en degelijke informatie over het bestaan en het gebruik van gevaarlijke stoffen. Enkel door goede informatie en door goed geïnformeerde werkgevers en werknemers kan men veilig omgaan met deze scheikundige stoffen.

3. Psychosociale belasting

3.1 Stress op de werkvloer voorkomen

Sinds de welzijnswet van 1996 wordt de wetgeving over veiligheid en gezondheid verruimd tot welzijn op het werk. Eén van de nieuwe thema's die toen in de wet werden ingeschreven als een apart preventiethema was de psychosociale belasting veroorzaakt door werk, meestal gelijkgesteld met werkstress. Preventie op het werk zou sindsdien niet enkel meer het terrein zijn van de traditionele preventiedeskundigen (ingenieurs, arbeidsgeneesheren,...) maar multidisciplinair benaderd worden.

De CAO 72 van 30 maart 1999 benadrukt het belang van het beleid ter voorkoming van stress door het werk. Artikel 3 stelt dat de werkgever bij toepassing van de welzijnswet en zijn uitvoeringsbesluiten verplicht is een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen. In het interprofessioneel akkoord (IPA) 2001-2002 werd de sectoren gevraagd om de voorstellen van de CAO 72 toe te passen.

De welzijnswet heeft het belang van stresspreventie wettelijk verankerd en het een aandachtspunt gemaakt

tion prioritaire des partenaires sociaux. Pourtant, il est peu question pour le moment d'une politique structurelle en matière de stress dans les entreprises et/ou les secteurs. Les niveaux intermédiaires entre l'Accord interprofessionnel et les travailleurs (secteurs et entreprises) sont à peine associés à une politique de prévention du stress. Le SPF Emploi a dressé un inventaire des mesures que les secteurs ont prises en exécution de la recommandation interprofessionnelle 2001-2002. Bon nombre de secteurs et d'entreprises n'ont pas donné suite à la recommandation.

Actuellement, une évaluation de la CCT 72 est en cours au sein de la commission sur les relations de travail individuelles du CNT. La question se pose aussi de savoir pourquoi les secteurs et les entreprises ne sont pas plus réceptifs à l'appel de l'Accord interprofessionnel. Il n'empêche que des entreprises s'occupent de cette problématique et développent des plans d'action.

Le secrétariat d'État peut difficilement se contenter de constater que la loi n'est pas efficace, alors même que le stress engendré par le travail sur le lieu de travail reste ressenti comme un problème aigu.

Nous souhaitons faciliter l'application de la loi sur le bien-être au niveau de la contrainte psychosociale afin de développer ainsi une bonne politique de prévention du stress. Vu que les clés de la prévention se trouvent principalement dans les entreprises et les secteurs, le secrétariat d'État mènera surtout une politique de soutien.

Quatre pistes seront suivies :

- Eliminer les difficultés existantes
- Par l'évaluation du CNT et l'expérience du SPF Emploi – qui se concertera à ce sujet avec les comités de prévention -, les difficultés qui compliquent l'application du volet charge psychosociale du travail de la loi sur le bien-être seront détectées. Sur cette base, des actions seront entreprises afin d'aplanir ces difficultés.

- Mettre en place des expériences par secteur

Tout en aplanissant les difficultés existantes, il faut lancer une politique de prévention du stress. A cette fin, nous optons pour un projet pilote qui peut faire office de *best practice*. Dans cette approche, le point de vue sectoriel est central. La problématique du bien-être au travail a un autre caractère selon le secteur. De plus, sa nature diffère souvent selon la profession. Au sein des secteurs, on connaît énormément de choses sur les professions, sur les entreprises et sur la

pour de sociale partners. Toch is er van een structureel stressbeleid in de ondernemingen en/of sectoren voorlopig weinig sprake. De tussenliggende niveaus tussen het IPA en de werknemers (sectoren en bedrijven) worden nauwelijks ingeschakeld in een stresspreventiebeleid. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft een inventaris gemaakt van maatregelen die sectoren in uitvoering van de IPA-aanbeveling 2001-2002 hebben genomen. Veel sectoren en ondernemingen hebben geen gevolg gegeven aan de aanbeveling.

Momenteel staat binnen de commissie individuele arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad een evaluatie van CAO 72 op stapel. Ook hier wordt de vraag gesteld waarom sectoren en ondernemingen een beperkt gevolg geven aan de IPA-oproep.

Het staatssecretariaat kan moeilijk 'enkel maar vaststellen dat de wet niet afdoende werkt', op een moment dat werkstress op de werkvloer blijvend ervaren wordt als een acuut probleem.

We wensen de toepassing van de welzijnswet over psychosociale belasting te vergemakkelijken om op die manier een goed stresspreventiebeleid te ontwikkelen. Aangezien de sleutels voor preventie vooral in de ondernemingen en sectoren liggen, zal het staatssecretariaat vooral een ondersteunend beleid voeren.

Vier doelen worden gevolgd:

- Wegwerken van de bestaande knelpunten
- Via evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en ervaringen van de FOD Werkgelegenheid – die hierover met de preventiecomités zal overleggen-, worden de knelpunten die de toepassing van het luik psychosociale arbeidsbelasting van de welzijnswet bemoeilijken, opgespoord en weggewerkt.

- Op gang brengen van sectorale experimenten

Samen met het wegwerken van de bestaande knelpunten moet gestart worden met een stresspreventiebeleid. We kiezen voor een pilootproject dat kan dienst doen als een '*best practice*'. In deze aanpak staat de sectorale invalshoek centraal. De problematiek van welzijn op het werk heeft een ander karakter naargelang de sector. Bovendien verschilt de aard dikwijls van beroepsgroep tot beroepsgroep. Binnen sectoren is er heel wat kennis aanwezig over beroepen, over

façon dont l'organisation du travail est réglée dans ces entreprises. En réunissant ces connaissances 'verticales' des secteurs avec les connaissances transsectorielles des experts en prévention, une plus-value peut être créée afin de pouvoir renforcer les initiatives existantes. Le choix du secteur ou des professions est encore ouvert, mais le secrétariat d'État souhaite que la problématique du travail en équipes se voie accorder une attention particulière. Le but de ce projet pilote est qu'il connaisse une suite dans d'autres secteurs. Par secteur, un mode d'emploi pratique peut être élaboré sur les méthodes d'analyse et de prévention du stress.

- Vérifier de quelle façon on peut sanctionner les entreprises qui négligent gravement l'aspect psychosocial du bien-être au travail.

- La loi sur le bien-être vaut pour tous les secteurs, y compris donc le secteur public. La CCT 72 s'applique uniquement au secteur privé. Tout comme le Conseil supérieur de prévention et de protection au travail, le secrétariat d'État lance un appel afin de conclure également un accord similaire pour les services publics.

Le secrétariat d'État veut mener une politique de prévention du stress qui soutienne les entreprises et les secteurs dans la prise de mesures visant à prévenir le stress. Les difficultés sont aplanies et des expériences sectorielles sont lancées. Sont également examinées les possibilités de sanctionner des entreprises qui négligent gravement l'aspect psychosocial du bien-être au travail.

3.2. La violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : évaluation de la loi

Sur l'initiative du SPF Emploi, une enquête nationale a été menée en 2001-2002 sur le harcèlement au travail. Cette enquête comportait un volet quantitatif (importance du phénomène) et qualitatif (caractéristiques du harcèlement). Selon l'enquête, 11,5% de la population active se sentent victimes de harcèlement moral, 8% de harcèlement sexuel et 3,5% ont été victimes de violence physique.³⁶

Une enquête (2000) de la *European Foundation* montre pour la Belgique plus ou moins les mêmes chiffres : 2% des actifs sont confrontés à un harcèlement sexuel (pourcentage considérablement inférieur à l'enquête du SPF), 4% sont confrontés à des agressions physiques (de collègues et de clients/tiers) au travail et seulement un Belge actif sur dix déclare avoir été harcelé moralement.

ondernemingen en hoe in deze ondernemingen de arbeidsorganisatie geregeld is. Door het samenbrengen van deze 'verticale' kennis van sectoren met de sectoroverschrijdende kennis van de preventiedeskundigen kan een meerwaarde worden gecreëerd, waarbij de bestaande initiatieven kunnen versterkt worden. De keuze van de sector of de beroepen ligt nog open, wel wenst het staatssecretariaat dat de problematiek van ploegenarbeid bijzondere aandacht krijgt. De bedoeling van dit pilootproject is dat het een vervolg kent in andere sectoren. Per sector kan er dan een praktische handleiding uitgewerkt worden over methodes voor analyse en voorkoming van stress.

- Nagaan op welke manier er sanctionerend kan opgetreden worden tegenover ondernemingen die het psychosociale aspect van welzijn op het werk ernstig verwaarlozen.

- De welzijnswet geldt voor alle sectoren, dus ook voor de openbare sector. CAO 72 is echter enkel van toepassing op de privé-sector. Net als de Hoge Raad voor de Preventie en de Bescherming op het werk doet het staatssecretariaat een oproep om voor de openbare diensten eveneens een soortgelijke overeenkomst af te sluiten

Het staatssecretariaat wil een stresspreventiebeleid voeren dat ondernemingen en sectoren ondersteunt in het nemen van maatregelen om stress te voorkomen. Knelpunten worden weggewerkt en sectorale experimenten worden op gang gebracht. Er wordt ook nagegaan of men ondernemingen kan sanctioneren die het psychosociale aspect van welzijn op het werk ernstig verwaarlozen.

3.2 Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk: evaluatie van de wet

Op initiatief van de FOD Werkgelegenheid werd in 2001-2002 een nationaal onderzoek uitgevoerd rond pesten op het werk. Dit onderzoek bestond uit een kwantitatief (omvang) en een kwalitatief luik (kenmerken van pesterijen). Volgens het onderzoek voelt 11,5% van de werkende bevolking zich slachtoffer van pesterijen, 8% van ongewenst seksueel gedrag en 3,5% is het slachtoffer geweest van fysiek geweld.³⁶

Onderzoek (2000) van de *European Foundation* toont voor België min of meer dezelfde cijfers : 2% van de werkenden werd geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag (beduidend lager dan in het FOD-onderzoek), 4% heeft op zijn/haar werk te maken gehad met fysieke agressie (van collega's en klanten/derden) en maar liefst één op de tien werkende Belgen geeft aan ooit last te hebben gehad van pestgedrag/mobbing.

Dans la vaste banque de données DIOVA, ce chiffre est légèrement supérieur. 15% des travailleurs belges sont parfois harcelés au travail³⁷. Il ressort d'une enquête récente de SD-Worx réalisée auprès de 2.000 travailleurs belges que le harcèlement ne se limite pas à une catégorie déterminée de travailleurs. Le harcèlement et le mécontentement relatif au travail vont de pair. Le phénomène ne constitue pas seulement un problème pour les victimes elles-mêmes, mais aussi pour les autres collaborateurs et peut donc être symptomatique d'une ambiance de travail détériorée. Ainsi, il existe un lien clairement établi avec un plus grand taux d'absentéisme et plus de périodes de *burn-out* dans de telles organisations³⁸. Une autre étude (flamande) récente commente en détail la nature des harcèlements et le profil des victimes et des auteurs. En ce qui concerne ces derniers, on constate davantage de harcèlements de subalternes par des supérieurs que de harcèlements entre pairs. Ce sont surtout les femmes qui sont victimes de harcèlement par des supérieurs³⁹.

Une analyse récente des données DIOVA montre que les pratiques de harcèlement moral ne visent pas l'individu mais qu'elles sont plutôt destinées à ne plus laisser la victime fonctionner normalement. Il s'agit d'une combinaison de pratiques de harcèlement moral liées au travail telles que la rétention d'informations, le fait de donner à la personne du travail en dessous de son niveau ou lui ôter des compétences⁴⁰.

Le 11 juin 2002, la loi sur la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est entrée en vigueur. Le harcèlement moral a aussi été ajouté comme l'un des thèmes dans la loi sur le bien-être. L'objectif principal de la loi du 11 juin 2002 consiste à sensibiliser les employeurs et les travailleurs à une problématique qui a des conséquences pour les personnes concernées, mais qui peut aussi porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise. Le premier 'pilier' de la loi concerne la prévention. Ici, le conseiller en prévention joue le premier violon (éventuellement soutenu par une ou plusieurs personnes de confiance). La loi prévoit de quelle façon (entre autres par le biais d'une analyse de risques) la prévention est réalisée. Lorsqu'un cas de comportement dépassent les limites se présente, il doit de préférence être résolu de façon interne. La loi stipule de façon assez détaillée comment cette procédure interne doit se passer. De même, il peut être fait appel à l'inspection médicale. La 'victime' peut également entamer une procédure devant un tribunal. Dans ce cas, le défendeur doit prouver, fournir la preuve qu'il y a eu violence, harcèlement moral ou sexuel au travail. Le travailleur qui lance une 'procédure' est protégé contre tout licenciement.

In de omvangrijke DIOVA-databank ligt dit cijfer iets hoger: 15% van de Belgische werknemers wordt soms gepest tijdens het werk.³⁷ Uit recent onderzoek van SD Worx bij 2000 Belgische werknemers blijkt dat pesten zicht niet beperkt tot één bepaalde categorie van werknemers. Pesten en jobontevredenheid hangen samen. Het fenomeen vormt niet enkel een probleem voor de slachtoffers zelf, maar ook voor de andere medewerkers, wat dus symptomatisch kan zijn voor een verziekte werksfeer. Zo is er een duidelijk verband met meer ziekteverzuim en meer burn-out-periodes in zulke organisaties.³⁸ Een andere recente (Vlaamse) studie belicht in detail de aard van de pesterijen en het profiel van de slachtoffers en daders. Wat dit laatste betreft wordt vastgesteld dat hogergeplaatsten meer lagergeplaatsten pesten dan dat gelijken elkaar pesten. Het zijn vooral vrouwen die het slachtoffer worden van pesterijen door hogergeplaatsten.³⁹

Uit een recente analyse van de DIOVA-data blijkt dat de meest voorkomende pesthandelingen zich niet naar het individu richten, maar eerder bedoeld zijn om het slachtoffer niet langer normaal te laten functioneren. Het gaat om een combinatie van arbeidsgerelateerde pesthandelingen zoals het achterhouden van informatie, werk onder zijn of haar niveau geven of bevoegdheden ontnemen.⁴⁰

Op 11 juni 2002 werd de wet over de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag van kracht. Het pesten werd ook toegevoegd als één van de thema's in de welzijnswet. Het hoofddoel van de wet van 11 juni 2002 bestaat er in werkgevers en werknemers te sensibiliseren voor een problematiek die gevolgen heeft voor de betrokkenen, maar die ook de goede werking in het bedrijf kan aantasten. De eerste pijler van de wet betreft de preventie. Hierbij speelt de preventieadviseur de eerste viool (eventueel bijgestaan door één of meerdere vertrouwenspersonen). De wet voorziet op welke manier (onder meer via risicoanalyse) preventie wordt ingevuld. Wanneer er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet, moet dit bij voorkeur intern opgelost worden. De wet bepaalt vrij gedetailleerd hoe deze interne procedure moet verlopen. Ook kan een beroep gedaan worden op de medische inspectie. Een 'slachtoffer' kan eveneens een procedure starten voor een rechtbank. Op dat ogenblik moet de verweerder aantonen en het bewijs leveren dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan. De werknemer die een 'procedure' start, wordt tegen ontslag beschermd.

Récemment, des signaux concernant t un certain nombre d'imperfections dans la 'loi sur le harcèlement' ont été lancés, aussi bien par des organisations patronales et des groupes d'aide aux victimes que par des services de prévention internes et externes. Au lieu de réagir à ces signaux de façon 'ad hoc', le secrétariat d'État veut se baser sur une évaluation qui brosera un tableau de plus d'un an de loi sur le harcèlement.

La loi du 11 juin 2002 prévoit elle-même son évaluation dans un délai de deux ans après son entrée en vigueur. Un rapport doit être établi en concertation avec la ministre de la Justice et être introduit au Parlement après avis du Conseil national du Travail. Entretiens, le secrétariat d'État a donné la mission d'établir un rapport d'évaluation. La question centrale qui se pose ici est de savoir si la loi existante atteint l'objectif qu'elle vise.

Sur la base de ces évaluations, le secrétariat d'État aura un aperçu objectif des forces et des faiblesses de la loi sur le harcèlement. C'est sur cette base qu'une initiative pourra être prise pour faire face aux imprécisions et difficultés existantes.

Le secrétariat d'État trouve la prévention de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail importante. La loi visant à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel sera évaluée.

4. Prévention et contrôle

Dans notre pays, des milliers de personnes s'occupent quotidiennement de la prévention et de l'inspection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail. Environ 700 médecins du travail sont actifs, soutenus par beaucoup d'infirmières d'entreprise qui ont bénéficié dans de nombreux cas d'une formation supplémentaire dans certains aspects de la prévention. D'après les estimations, 2.000 personnes ont bénéficié d'une formation en sécurité de niveau 1, la plupart du temps des ingénieurs civils ou industriels, environ 10.000 qui ont reçu une formation de sécurité de niveau II. La formation pour les autres disciplines de prévention (psychosociale, hygiène industrielle et ergonomie) ayant été réglementée très récemment, le nombre de conseillers en prévention reconnus dans ces disciplines augmentera bientôt. Certaines organisations travaillent depuis plus de 20 ans à des 'programmes de formation de base', surtout pour les entreprises qui ne relèvent ni du niveau I ni du niveau II. Ces initiatives méritent nos encouragements.

Recent zijn er signalen te horen die wijzen op een aantal onvolkomenheden in de 'pestwet', en dit zowel vanuit de werkgeversorganisaties en slachtofferhulp-groepen als vanuit de interne en externe preventie-diensten. In plaats van ad hoc op deze signalen in te gaan, wil het staatssecretariaat zich baseren op een evaluatie die het totaalbeeld zal schetsen van ruim een jaar pestwet.

In de wet van 11 juni 2002 wordt bepaald dat deze wet zou geëvalueerd worden binnen een termijn van twee jaar na de inwerkingtreding ervan. Een verslag moet worden opgesteld in overleg met de minister van Justitie en bij het Parlement worden ingediend na advies van de Nationale Arbeidsraad. Het staatssecretariaat heeft inmiddels de opdracht gegeven om een evaluatieverslag op te stellen. De centrale vraag hierbij is of de bestaande wet bereikt wat hij beoogt.

Op basis van deze evaluaties zal het staatssecretariaat een overzichtelijk en objectief beeld van de sterktes en de zwaktes van de pestwet bekomen. Het is op grond hiervan dat er een initiatief kan genomen worden om de bestaande knelpunten en onduidelijkheden het hoofd te bieden.

Het staatssecretariaat vindt het voorkomen van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer belangrijk. De wet ter bescherming hiervan wordt geëvalueerd.

4. Preventie en controle

In ons land zijn er dagelijks duizenden mensen bezig met de preventie en inspectie op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Ongeveer 700 arbeidsgeneesheren zijn actief, ondersteund door heel wat bedrijfsverpleegkundigen die in vele gevallen een bijkomende opleiding hebben genoten in sommige aspecten van de preventie. Er zijn naar schatting 2000 mensen die een niveau I veiligheidsopleiding hebben genoten, meestal burgerlijk of industrieel ingenieur en een 10.000-tal die een niveau II veiligheidsopleiding hebben genoten. Omdat zeer recent de opleiding voor de andere preventiedisciplines (psychosociaal, industriële hygiëne en ergonomie) werd gereguleerd, zullen er weldra een groeiend aantal erkende preventieadviseurs in deze disciplines actief zijn.

Een aantal organisaties werken al meer dan 20 jaar aan 'basisvormingsprogramma's', vooral voor bedrijven die niet vallen onder het niveau I of niveau II. Deze initiatieven verdienen onze aanmoediging.

Sauf pour la sécurité du travail, la plupart des entreprises font appel à des services externes dans lesquels doivent être représentées toutes les disciplines.

Il existe 22 Services externes multidisciplinaires de prévention et de protection reconnus. Parallèlement, chaque entreprise doit disposer d'un service interne de prévention. Outre les conseillers en prévention, les comités de prévention et de protection et les délégués syndicaux remplissent aussi un rôle important dans l'élaboration, la promotion et le maintien d'une politique de protection du bien-être au travail. Au total, il existe quelque 6.000 comités.

Parallèlement à ces comités, 188 inspecteurs (médicaux, techniques et Seveso) du SPF Emploi assurent le contrôle du respect de la législation sur le bien-être au travail.

Ces services de prévention et d'inspection doivent concrétiser la politique sur le lieu de travail. Il importe toutefois que les employeurs et les travailleurs fassent d'abord appel aux services de prévention et aux organes de concertation internes, le cas échéant soutenus par les services de prévention externes. Ce n'est que lorsqu'il ressort que le fonctionnement de ces structures de prévention échoue que l'intervention de l'inspection est recommandée.

4.1 Services de prévention: accessibilité et collaboration

La base de toute politique de sécurité et de santé est qu'il faut adapter le travail au travailleur. Il faut dans un deuxième temps veiller à ce que personne n'effectue un travail qu'il n'est pas en mesure d'accomplir. Ces deux points doivent servir de fil conducteur à toutes les disciplines de prévention dans leurs avis. Les conseillers en prévention doivent, par exemple, veiller à ce que les travailleurs âgés ou les personnes ayant une affection chronique comme le diabète, une arthrose avancée ou tout autre handicap, puissent travailler dans des conditions convenables.

Nous attendons des services de prévention qu'ils s'impliquent activement dans les entreprises dont ils font partie ou dans les entreprises qui y sont affiliées. Chacun au sein de l'entreprise a tout intérêt à connaître les conseillers en prévention auxquels il peut faire appel. Nous souhaitons que les conseillers en prévention jouent un rôle proactif dans tous les éléments de l'organisation du travail qui influencent le bien-être au travail.

De plus en plus d'entreprises sous-traitent du travail ou travaillent avec des intérimaires. Dans certaines circonstances, ce travail peut être dangereux et

Behalve voor de arbeidsveiligheid, doen de meeste ondernemingen een beroep op externe diensten waarin alle disciplines vertegenwoordigd moeten zijn. Er zijn 22 multidisciplinaire externe diensten voor Preventie en Bescherming erkend. Daarnaast dient elk bedrijf over een interne preventiedienst te beschikken. Naast de preventieadviseurs vervullen ook de comités voor preventie en bescherming en de syndicale afgevaardigden een belangrijke rol in de uitwerking, de bevordering en de handhaving van een beleid ter bescherming van het welzijn op het werk. Er zijn in totaal ongeveer 6.000 comités.

Daarnaast zijn er 188 inspecteurs (medische, technische en Seveso) van de FOD Werkgelegenheid die instaan voor controle op de naleving van de wetgeving over welzijn op het werk.

De preventie- en inspectiediensten moeten het beleid op de werkvloer waarmaken. Het is wel belangrijk dat werkgevers en werknemers eerst een beroep doen op de interne preventiediensten en overlegorganen, desgevallend bijgestaan door de externe preventiediensten. Pas wanneer blijkt dat de werking van deze preventiestructuren faalt, is het aangewezen om de inspectie erbij te halen.

4.1 Preventiediensten: toegankelijkheid en samenwerking

Het uitgangspunt van elk veiligheids- en gezondheidsbeleid is dat het werk moet aangepast zijn aan de werknemer. In tweede orde moet erover gewaakt worden dat niemand arbeid verricht die hij of zij niet aankan. Dit uitgangspunt moeten alle preventiedisciplines als leidraad voor hun adviezen gebruiken. Preventieadviseurs moeten er voor zorgen dat ook oudere werknemers of mensen met bijvoorbeeld een chronische aandoening zoals diabetes of gevorderde artrose of een andere handicap, altijd in verantwoorde omstandigheden kunnen werken.

Van de preventiediensten verwachten we dat ze zich actief opstellen in de ondernemingen waarvan zij deel uitmaken of in de ondernemingen die bij hen zijn aangesloten. Iedereen in de onderneming heeft er belang bij de preventieadviseurs te kennen waarop een beroep kan gedaan worden. We wensen dat de preventiediensten een proactieve rol spelen in alle elementen van arbeidsorganisatie die welzijn op het werk beïnvloeden.

Steeds meer ondernemingen geven werk uit in onderaanneming (contractors) of werken met interimarbeiders. Dit werk kan in een aantal omstandigheden

insalubre. En raison de la nature du travail, les risques pour la santé sont même plus grands (par exemple, le nettoyage industriel, l'enlèvement de l'asbeste) que pour les travailleurs de l'entreprise. Les sous-traitants et les entreprises de travail intérimaire peuvent aussi introduire dans les entreprises utilisatrices des risques pour la santé (produits de nettoyage, enduis, couleur). Il est logique qu'un travail auquel on n'est pas habitué, que l'on doit effectuer dans un environnement inconnu et qui comporte des risques avec lesquels on n'est pas familiarisé, augmente les risques d'accident.

Les travailleurs intérimaires et les sous-traitants ont cependant droit à une protection équivalente. Le Secrétariat d'Etat chargera les services d'inspection de faire une évaluation approfondie des situations types extrêmes auxquelles la réglementation devrait trouver une réponse. Le 'shut down' dans l'industrie chimique servira de norme. Nous allons élaborer des propositions pour adapter la législation et/ou rédiger des 'guidance notes'. La surveillance de la santé et les contrôles de sécurité doivent se faire de façon souple de sorte que chacun puisse faire appel aux conseillers en prévention, même s'ils appartiennent à une autre entreprise. Les conseillers en prévention de différentes firmes qui collaborent sur un même lieu de travail doivent pouvoir prendre contact directement les uns avec les autres pour s'assurer que tous les employeurs concernés connaissent les problèmes et qu'ils s'y attaquent. En collaboration avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, nous devons trouver des solutions visant à améliorer la protection sur le lieu de travail et à adapter aux besoins particuliers l'encadrement professionnel en matière de bien-être au travail.

Le Secrétariat d'Etat souhaite que les services de prévention jouent un rôle proactif dans l'organisation du travail, avec comme objectif un plus grand bien-être au travail. Il est important que les services de prévention soient accessibles à chacun et qu'ils collaborent. Il est aussi important que tous les travailleurs aient un même niveau de protection. Ceci peut signifier que des mesures supplémentaires soient nécessaires pour les personnes travaillant dans des entreprises de sous-traitance ou des entreprises de travail intérimaire.

4.2 L'inspection du travail doit être visible sur le lieu de travail

Les lois sociales doivent être respectées. Sans un contrôle efficace du respect de ces lois, la protection sociale est systématiquement minée et la confiance en l'autorité diminue.

gevaarlijk en ongezond zijn. Omwille van de aard van het werk zijn de gezondheidsrisico's zelfs hoger (bijvoorbeeld industriële reiniging, asbestuiming) dan voor werknemers van de eigen onderneming. De onderaannemers en de interimbedrijven kunnen zelf ook gezondheidsrisico's meebrengen (schoonmaakproducten, coatings, verf). Het is logisch dat een job die men niet gewoon is, die men in een vreemde omgeving uitoefent en met risico's waarmee men niet vertrouwd is, meer kans geeft op ongevallen.

Uitzendkrachten en contractors hebben evenwel recht op een evenwaardige bescherming. Het staatssecretariaat zal aan de inspectiediensten opdragen om een grondige evaluatie te maken van extreme typesituaties waarop de reglementering een antwoord zou moeten vinden. 'Shut downs' in de scheikundige nijverheid zullen als toetssteen worden gebruikt. We zullen voorstellen uitwerken om de wetgeving aan te passen en/of richtlijnen opstellen. Gezondheidsbewaking en veiligheidstoezicht moeten soepel gebeuren zodat iedereen beroep kan doen op de preventieadviseur, ook al behoort die tot een andere onderneming. De preventieadviseurs van verschillende firma's die samenwerken op één werkvloer moeten rechtstreeks met elkaar contact kunnen opnemen, om te verzekeren dat de problemen door alle betrokken werkgevers gekend zijn en aangepakt worden. Met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk moeten we oplossingen vinden om de bescherming op de werkvloer te verbeteren en de professionele omkadering inzake welzijn op het werk aan te passen aan de bijzondere behoeften.

Het staatssecretariaat wenst dat de preventiediensten een proactieve rol spelen in de arbeidsorganisatie, met als doel meer welzijn op het werk. Het is belangrijk dat de preventiediensten toegankelijk zijn voor iedereen en samenwerken. Het is ook belangrijk dat alle werknemers even goed beschermd worden. Dit kan betekenen dat er extra maatregelen nodig zijn voor mensen die werken in onderaannemingen of voor uitzendkrachten.

4.2 Arbeidsinspectie moet zichtbaar zijn op de werkvloer

Sociale wetten moeten gerespecteerd worden. Zonder doeltreffende controle op de naleving wordt de sociale bescherming stelselmatig ondergraven en taant het vertrouwen in de overheid.

Le Secrétariat d'Etat renforcera le rôle de l'inspection.

Les différents services d'inspection du SPF Emploi collaboreront mieux et interviendront, en particulier, contre les « *cow-boys* », les employeurs irresponsables, qui se moquent éperdument des lois sociales ainsi que de la protection de la sécurité et de la santé. Il s'agit des employeurs qui ne respectent pas les règles du jeu sociales, qui travaillent en dessous du prix normal du marché, qui engendrent une concurrence déloyale et qui, finalement, évincent du marché leurs collègues honnêtes. Ces employeurs-là n'auront plus de sauf-conduit.

Les services de l'inspection technique et médicale seront fusionnés. Cette opération doit déboucher sur une présence plus visible de l'inspection sur le lieu de travail : 33 ingénieurs civils, 27 médecins, 40 ingénieurs industriels, 25 contrôleurs sociaux, 44 assistants techniques, contrôleurs et autres. Cela fait, au total, 169 personnes pouvant se rendre sur les lieux de travail.

Malgré cela, les services d'inspection ont besoin de plus de personnes encore pour accomplir leur tâche. Le Secrétariat d'Etat a inscrit, pour l'année prochaine, plus de moyens au budget pour recruter plus d'inspecteurs et pour remplacer les inspecteurs qui quittent le service. On veillera aussi en permanence à la formation et au recyclage de tous les collaborateurs de l'inspection.

En outre, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail compte en son sein un service d'inspection qui doit assurer le contrôle dans ce qu'on appelle les entreprises « SEVESO ». Il s'agit de quelque 320 entreprises (pétro)chimiques et autres présentant un risque d'accident chimique majeur. Le cadre d'inspection de ce service vient d'être porté à 15 ingénieurs civils, soit 2 en plus. Pour la fin de cette année, 2 ingénieurs civils supplémentaires seront encore recrutés.

Tout comme les services de prévention, les services d'inspection du travail doivent surtout cibler les conditions de travail et les situations de travail où les problèmes sont les plus importants. Ils doivent imposer des solutions sur le lieu de travail plutôt que de se concentrer sur les nombreux documents qu'une entreprise doit présenter pour être en règle avec la sécurité et la santé. Le Secrétariat d'Etat veut réduire les tracasseries administratives. Contrôler les documents est une bonne chose si cela améliore la situation sur le lieu de travail. Les services d'inspection auront un rôle de contrôle et surtout de soutien à l'égard des services de prévention et des conseillers en prévention. Ils

Het staatssecretariaat zal de rol van de inspectie versterken.

De verschillende inspectiediensten van de FOD Werkgelegenheid zullen beter samenwerken en in het bijzonder optreden tegen 'cowboys', onverantwoordelijke werkgevers, die de sociale wetten en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid met de voeten treden. Het gaat hier over werkgevers die het niet nauw nemen met de sociale spelregels, onder de normale marktprijs werken, oneerlijke concurrentie veroorzaken en uiteindelijk hun bonafide collega's uit de markt verdringen. Die werkgevers krijgen geen vrijgeleide meer.

De technische en medische inspectiediensten worden geïntegreerd. Deze operatie moet uitmonden in meer zichtbare aanwezigheid van de inspectie op de werkvloer: 33 burgerlijke ingenieurs, 27 artsen, 40 industrieel ingenieurs, 25 sociaal controleurs, 44 technisch assistenten, controleurs, en anderen. Dat maakt een totaal van 169 personen die op de werkvloer kunnen komen.

En toch hebben de inspectiediensten meer mensen nodig om hun taak te volbrengen. Het staatssecretariaat heeft voor volgend jaar meer middelen ingeschreven in de begroting om meer inspecteurs aan te werven en de inspecteurs te vervangen die de dienst verlaten. Ook zal er voortdurend gewaakt worden over de vorming en bijscholing van alle medewerkers van de inspectie.

Daarnaast bestaat binnen de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk een speciale inspectiedienst die het toezicht moet verzekeren in de zogenaamde Seveso-bedrijven. Het gaat hier om een 320-tal (petro)chemische bedrijven en andere bedrijven met risico's op zware chemische ongevallen. Het inspectiekader van deze dienst werd onlangs uitgebreid met 2 burgerlijk ingenieurs tot 15 burgerlijk ingenieurs. Tegen het einde van dit jaar zullen nog 2 bijkomende burgerlijke ingenieurs worden aangeworven.

Net als de preventiediensten moeten de arbeidsinspectiediensten zich vooral richten op die arbeidsomstandigheden en arbeidssituaties waar de problemen het grootst zijn. Hierbij moeten zij oplossingen afdwingen op de werkvloer, veeleer dan zich te concentreren op de vele documenten die een bedrijf moet kunnen voorleggen om in regel te zijn met de veiligheid en gezondheid. Het staatssecretariaat wil de administratieve rompslomp verminderen. Het controleren van de documenten is goed als het de situatie op de werkvloer verbetert. De inspectiediensten zullen controlerend en vooral ondersteunend zijn voor de preventiediensten en de preventieadviseurs. Zij treden adviserend

agiront en conseillers dans les entreprises où la volonté de résoudre les problèmes est bien présente et interviendront de façon répressive en cas de mauvaise volonté pour assurer le bien-être au travail. Ils contribueront également à la diffusion des bonnes pratiques.

Afin d'augmenter l'efficacité de l'action des services d'inspection, on demandera au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail d'examiner dans quelles situations spécifiques on peut mener une politique de réplique immédiate avec sanction administrative directe pour les infractions graves.

Le Secrétariat d'Etat estime qu'il est important que les lois sociales soient respectées. L'inspection du travail joue ici un grand rôle. Les services d'inspection doivent collaborer, contrôler là où les problèmes sont les plus criants et intervenir contre les cow-boys sur le marché. Ils doivent également être plus visibles sur les lieux de travail. Le Secrétariat d'Etat prévoit des moyens pour engager plus d'inspecteurs.

4.3 Le Code du bien-être au travail : un instrument de prévention et de contrôle

En 2004, on continuera à transposer le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) dans le Code sur le bien-être au travail. Le nouveau Code sera présenté, dans le courant du second semestre 2004, au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. La législation doit être aussi simple et claire que possible et être complétée par une réglementation spécifique, des directives indicatives et des bonnes pratiques provenant des secteurs. De cette façon, on associe les secteurs au maximum. Cette façon de procéder doit déboucher sur de meilleurs résultats, surtout pour les PME. Actuellement, ces entreprises éprouvent encore de grandes difficultés pratiques face au concept de l'analyse des risques.

En ce qui concerne les réglementations futures, on a l'intention de mettre à la disposition du public un guide pour leur application. Et ce au même moment que la publication de la réglementation au Moniteur belge. Une action de rattrapage devra être effectuée pour les réglementations existantes.

5. Relations sociales

Les travailleurs ont droit à une ambiance de travail attrayante avec des relations de travail équilibrées. Une telle ambiance relève de la responsabilité commune des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il leur appartient d'entretenir les relations de travail, de

op bij de bedrijven waar goede wil aanwezig is om de problemen op te lossen en repressief in geval van onwil om het welzijn op het werk te dienen. Zij zullen ook bijdragen tot het verspreiden van goede praktijken.

Om de efficiëntie van het optreden van de inspectiediensten te vergroten, zal aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk worden gevraagd na te gaan voor welke specifieke situaties er een lik op stuk beleid kan gevoerd worden met onmiddellijke administratieve bestraffing van zware overtredingen.

Het staatssecretariaat vindt het belangrijk dat de sociale wetten gerespecteerd worden. De arbeidsinspectie speelt hierin een grote rol. De inspectiediensten moeten samenwerken, controleren waar de problemen het grootst zijn en optreden tegen de cowboys op de markt. Ze moeten ook meer zichtbaar zijn op de werkvloer. Het staatssecretariaat voorziet middelen om méér inspecteurs aan te werven.

4.3 De Codex over het welzijn op het werk: instrument van preventie en controle

In 2004 zal verder gewerkt worden aan het omzetten van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) in de Codex over het welzijn op het werk. De nieuwe Codex zal in de loop van het tweede semester van 2004 voorgesteld worden aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. De wetgeving moet zo eenvoudig en helder mogelijk zijn en aangevuld worden met een specifieke reglementering, indicatieve richtlijnen en goede praktijken uit de sectoren. De sectoren worden op deze wijze maximaal betrokken. Vooral voor de KMO's moet deze werkwijze betere resultaten opleveren. Vandaag ondervinden deze ondernemingen nog te veel praktische moeilijkheden met het concept van risicoanalyse.

Voor toekomstige regelgevingen is het de bedoeling een handleiding voor de toepassing ervan ter beschikking te stellen van het publiek. En dit op hetzelfde ogenblik als de publicatie van de regelgeving in het Belgische Staatsblad. Voor de bestaande regelgevingen moet een inhaalbeweging worden gedaan.

5. Sociale verhoudingen

De werknemers hebben recht op een aantrekkelijk arbeidsklimaat met evenwichtige arbeidsverhoudingen. Zo'n klimaat is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Het is aan hen om de arbeidsverhoudingen te onderhou-

les améliorer et de les renouveler. Les partenaires sociaux doivent pouvoir compter pour ce faire sur l'aide des pouvoirs publics. Les lois et les CCT ne doivent pas être basées sur une méfiance réciproque, mais doivent voir le jour dans un climat d'ouverture et de transparence, de respect mutuel et de coresponsabilité. Par exemple, une législation qui doit endiguer le harcèlement au travail ne sert à rien s'il ne règne pas un climat social fondamentalement sain.

5.1 Elections sociales

Les élections sociales sont un exercice important pour la démocratie. Les trois syndicats – CSC, FGTB et CGSLB – et les organisations de cadres présentent ensemble trois fois plus de candidats que tous les partis politiques réunis pour les élections communales. Les élections sociales se tiendront pour la quatorzième fois entre le 6 et le 19 mai 2004. Les travailleurs élisent leurs représentants au sein des Conseils d'entreprise et des Comités de prévention et de protection au travail. Un Conseil d'entreprise doit être constitué dans toutes les entreprises comptant 100 travailleurs au moins. Des élections sont organisées pour élire ce conseil dans quelque 3000 entreprises. Pour le Comité, il s'agit d'environ 6.000 entreprises. Toute entreprise comptant au moins 50 travailleurs doit en principe avoir un comité.

Les chiffres des élections de 2000 font apparaître que beaucoup de personnes sont concernées par ces élections. Pour les conseils d'entreprise, 22.300 mandats étaient à répartir et ce chiffre était de 31.700 pour les comités. Les organisations syndicales ont présenté 55.800 candidats pour les conseils d'entreprise et 67.700 pour les comités. Quelque 1.377.000 travailleurs ont pu voter pour les comités et 1.203.000 pour les conseils d'entreprise.

Tous les travailleurs peuvent, quelle que soit leur nationalité, participer aux élections sociales dans les entreprises. Cette faculté qui n'a jamais posé problème favorise la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

L'organisation du travail et les questions de bien-être au travail se règlent de préférence sur le terrain.

Le conseil d'entreprise et le comité de prévention et de protection au travail jouent ici un rôle clé.

Le Secrétariat d'Etat soutiendra les élections sociales de 2004 et encouragera les travailleurs à prendre leur responsabilité et à voter. On fera de nouvelles brochures pour le conseil d'entreprise et le comité de prévention. Ces brochures sont, avec le Code sur le bien-être au travail, de véritables instruments de travail pour les élus. En outre, nous mènerons une campagne d'in-

den, te verbeteren en te vernieuwen. De sociale partners moeten daarbij kunnen rekenen op de ondersteuning van de overheid. Wetten en CAO's mogen niet uitgaan van wederzijds wantrouwen, maar moeten in een klimaat van openheid en transparantie tot stand komen, waarin men respect heeft voor elkaar en samen verantwoordelijkheid draagt. Een wetgeving die bijvoorbeeld het pesten op het werk moet regelen, is een maat voor niets als er geen fundamenteel gezond sociaal klimaat heerst.

5.1 Sociale verkiezingen

Sociale verkiezingen zijn een belangrijke oefening in democratie. De drie vakbonden –ACV, ABVV en ACLVB - en de kaderorganisaties presenteren samen drie keer meer kandidaten dan alle politieke partijen samen bij de gemeenteraadsverkiezingen. Tussen 6 en 19 mei 2004 hebben de sociale verkiezingen voor de veertiende keer plaats. De werknemers kiezen hun vertegenwoordigers in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Een ondernemingsraad moet opgericht worden in alle ondernemingen met tenminste 100 werknemers. In zowat 3000 ondernemingen worden daarvoor verkiezingen georganiseerd. Voor het comité gaat het om ongeveer 6000 ondernemingen. Elke onderneming met tenminste 50 werknemers moet in principe een comité hebben.

Uit de cijfers van de verkiezingen van 2000 blijkt dat er heel wat mensen bij deze verkiezingen betrokken zijn. Voor de ondernemingsraden waren er 22.300 mandaten te verdelen. Voor de comités waren het er 31.700. De vakorganisaties hadden 55.800 kandidaten voor de ondernemingsraad en 67.700 voor de comités. Voor de comités konden 1.377.000 werknemers gaan stemmen, voor de ondernemingsraden 1.203.000.

Alle werknemers mogen, ongeacht hun nationaliteit, deelnemen aan de sociale verkiezingen in bedrijven. Dit heeft nog nergens tot problemen geleid en bevordert de sociale samenhang in de onderneming.

Het organiseren van de arbeid en zorgen voor welzijn op het werk gebeurt bij uitstek op het terrein. Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming spelen hierin een hoofdrol.

Het staatssecretariaat zal de sociale verkiezingen van 2004 steunen en werknemers aanmoedigen om hun verantwoordelijkheid op te nemen en hun stem uit te brengen. Er zullen nieuwe brochures voor de ondernemingsraad en het preventiecomité gemaakt worden. Samen met de Codex Welzijn op het Werk, zijn deze brochures echte werkinstrumenten voor de verkozenen.

formation. Cette campagne visera à faire prendre conscience aux travailleurs de l'importance des élections sociales et de l'impact que ces organes peuvent avoir sur leurs conditions de travail. La première phase de la campagne commencera en février. La campagne tournera à plein régime au cours d'une deuxième phase, un mois avant les élections.

5.2 Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail: plus d'apport des experts

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail remet des avis sur des initiatives légales et autres concernant le bien-être au travail. Le Conseil supérieur, composé des partenaires sociaux et d'experts, est un conseiller important pour le Secrétariat d'Etat. Pour que le Conseil supérieur soit plus efficace, la structure de l'organisation sera adaptée. Les experts pourront formuler un avis propre, avec ou à côté de l'avis des partenaires sociaux. Cet avis sera publié et augmentera ainsi la transparence.

6. Combinaison travail et vie privée: un puzzle quotidien

Les changements dans l'organisation du travail (la demande, entre autres, de plus de flexibilité), la situation familiale et la société font en sorte que les limites entre travail et loisirs s'estompent. De ce fait, les travailleurs recherchent, plus qu'auparavant, un nouvel équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.⁴¹

Le Secrétariat d'Etat essayera, dans le cadre de ses compétences fédérales, de mener à bonne fin cette recherche d'un nouvel équilibre. On cherche ici une situation gagnant-gagnant pour chacun : plus de bien-être pour les travailleurs avec une attention pour les aspirations en matière d'organisation du travail des entreprises.

6.1 Etats-généraux de la famille

Les Etats généraux de la famille seront organisés en automne 2003, sous la direction du Secrétaire d'Etat pour la famille et les personnes handicapées. Selon l'accord gouvernemental, ces Etats généraux évalueront la politique à l'égard de la famille et détermineront, en concertation avec les acteurs de terrain, les objectifs prioritaires pour, dans le cadre des compétences fédérales, mieux aider les familles, que ce soit au moyen d'instruments sociaux ou au moyen d'instruments fiscaux.

Bovendien zullen wij een informatiecampagne voeren. De campagne wil de werknemers bewust maken van het belang van de sociale verkiezingen en de impact die de organen kunnen hebben op hun arbeidsomstandigheden. De eerste fase van de campagne start in februari. In een tweede fase, een maand voor de verkiezingen draait de campagne op volle toeren.

5.2 Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk: meer inbreng van deskundigen

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk verstrekt advies over wettelijke en andere initiatieven rond welzijn op het werk. De Hoge Raad, samengesteld uit de sociale partners en deskundigen, is voor het staatssecretariaat een belangrijke adviseur. Om de Hoge Raad efficiënter te laten werken, zal de structuur van de organisatie aangepast worden. De deskundigen zullen een eigen advies kunnen formuleren, samen met of naast het advies van de sociale partners. Dit advies zal bekend zijn en verhoogt zo de transparantie.

6. Combinatie werk en privé-leven: een dagelijkse puzzel

Veranderingen in de arbeidsorganisatie (onder meer de vraag naar meer flexibiliteit) en de gezinssituatie en samenleving zorgen ervoor dat de grenzen tussen werk en vrije tijd vervagen. Hierdoor gaan werknemers meer dan ooit op een bewuste manier op zoek naar een nieuw evenwicht tussen professioneel en privé-leven.⁴¹

Het staatssecretariaat zal deze zoektocht naar een beter evenwicht in goede banen proberen te leiden binnen haar federale bevoegdheden. Hierbij wordt een win-win-situatie voor iedereen nagestreefd: meer welzijn voor de werknemers met aandacht voor de arbeidsorganisatorische verzuchtingen van de ondernemingen.

6.1 Staten-Generaal van het gezin

In het najaar van 2003 zal een Staten-Generaal van het gezin, onder leiding van de staatssecretaris voor het Gezin en Personen met een Handicap georganiseerd worden. Deze Staten-Generaal zal volgens het regeerakkoord 'het beleid ten aanzien van het gezin evalueren en in overleg met de actoren op het terrein de prioritaire doelstellingen vastleggen om binnen de federale bevoegdheden de gezinnen beter te ondersteunen, zowel via sociale als fiscale instrumenten'.

Le Secrétariat d'Etat à l'organisation du travail et le bien-être au travail utilise la notion de famille au sens le plus large du terme sans connotation idéologique aucune. Ce terme comprend tant la famille classique comprenant le père, la mère et les enfants que, par exemple, la famille monoparentale. Les personnes qui s'occupent de leurs parents nécessitant des soins, en font aussi partie : eux aussi peuvent être confrontés à des problèmes liés au travail. En outre, lorsqu'on abordera la problématique conciliation travail – famille, on accordera une attention particulière aux familles les plus vulnérables, parce qu'elles sont confrontées à des problèmes spécifiques.

Bien que l'angle d'approche des Etats généraux de la famille soit plus large que la seule combinaison travail – famille, ce thème occupera une place de choix dans les travaux. Le Secrétariat d'Etat pour l'organisation du travail et le bien-être au travail (co)présidera et accompagnera le groupe de travail 'famille et travail'. Pour ce faire, nous souhaitons partir d'un certain nombre de problèmes auxquels les gens sont confrontés dans leur puzzle quotidien pour combiner vie privée et travail. Nous ne partons pas ici de certains domaines de compétence ou d'un cadre budgétaire. Nous mettons en évidence les problèmes suivants en tant que 'problèmes de départ':

- De façon classique, on fait le lien entre les problèmes en matière de combinaison travail – famille et de longues heures de travail et/ou un horaire irrégulier. Il est indéniable que ceci peut engendrer des problèmes de combinaison. En outre, la pression du travail et d'autres facettes du bien-être au travail (manque d'autonomie, relations sociales au travail, ...) ont une influence sur la vie privée. La fatigue psychique, par exemple, ne disparaît pas lorsqu'on franchit la porte de l'entreprise et le besoin de récupérer se fait surtout sentir pendant l'heure de pointe familiale. Il est essentiel de s'attaquer à l'organisation du travail pour prévenir la pression du travail. Y a-t-il ici des angles d'approche typiques favorables à la famille ?

- un horaire atypique (travail en équipe, travail de nuit, heures supplémentaires, horaires flexibles et coupés) ? Qu'en est-il de l'accueil flexible des enfants ? Comment régler le problème des congés sachant que les enfants ont environ quinze semaines de vacances par an et le(s) parent(s) beaucoup moins ?

- Il existe déjà pas mal de dispositifs légaux pour combiner travail et famille (congé familial, congé parental, etc.) mais souvent on (généralement les hommes) n'ose pas faire valoir ses droits parce que la culture d'entreprise ne le permet pas.

Het staatssecretariaat voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk gebruikt het begrip gezin in de breedst mogelijke betekenis van het woord, zonder ideologische lading. Zowel het 'klassieke gezin, met vader, moeder en de kinderen, als bijvoorbeeld het eenoudergezin worden door deze term gevat. Maar ook mensen die zorgen voor hun zorgbehoevende ouders vallen hieronder: ook zij kunnen kampen met combinatieproblemen. Bovendien zal in de benadering van de problematiek combinatie gezin en arbeid bijzondere aandacht gaan naar de meest kwetsbare gezinnen, omdat zij kampen met specifieke combinatieproblemen.

Hoewel de invalshoek van de Staten-Generaal van het gezin ruimer is dan enkel de combinatie van gezin en arbeid, zal dit thema een prominente plaats innemen in de werkzaamheden. Het staatssecretariaat voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk zal de werkgroep 'gezin en arbeid' (mede) voorzitten en begeleiden. Hierbij willen we vertrekken vanuit een aantal concrete problemen waarmee de mensen geconfronteerd worden in hun dagelijkse puzzel om privé-leven en een job te combineren. We vertrekken hierbij niet vanuit bepaalde bevoegdheidsdomeinen of een budgettaire kader. De volgende problemen schuiven we als 'startproblemen' naar voren:

- Klassiek brengt men problemen inzake combinatie tussen werk en leven in de eerste plaats in verband met lange uren en/of onregelmatige uren. Dat dit voor combinatieproblemen kan zorgen is onbetwistbaar. Daarnaast spelen de werkdruk en andere facetten van welzijn op het werk (gebrek aan autonomie, sociale relaties op het werk, ..) verder in het privé-leven. Psychische vermoeidheid bijvoorbeeld stopt niet aan de bedrijfspoort, en de behoefte om te recupereren gebeurt dan vooral in het gezinspiekuur. Sleutelen aan de arbeidsorganisatie om werkdruk te voorkomen is de boodschap. Zijn er hier typische gezinsvriendelijke invalshoeken?

- Wie zorgt er voor de kinderen als men werkt in atypische uren (ploegenarbeid, nachtarbeid, overuren, flexibele en onderbroken werkroosters)? Wat met flexibele kinderopvang? Hoe overbrugt men vakanties wetende dat kinderen ongeveer 15 weken verlof per jaar hebben en de ouder(s) heel wat minder?

- Er bestaat wettelijk al heel wat om gezin en arbeid te combineren (familiaal verlof, ouderschapsverlof enzovoort), maar men (dikwijls mannen) durft dikwijls zijn rechten niet doen gelden omdat de bedrijfscultuur dit niet toelaat.

– Comment les travailleurs de 50 ans et plus peuvent-ils s'occuper de leurs parents ?

L'objectif des Etats généraux est que tous les intéressés proposent des solutions au départ de leurs compétences. Il peut s'agir de mesures à court terme, à moyen terme et à long terme. Il est important pour le Secrétariat d'Etat qu'il y ait également un « input » de mesures qui s'inscrivent dans le domaine de compétence et qui peuvent être réalisées au cours de cette législature.

6.2 Amélioration des conditions annexes pour combiner famille et travail: les titres-services

Une des conditions annexes pour arriver à une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle consiste à développer, à côté de structures d'accueil des enfants qui fonctionnent bien, des services de soutien aux familles. Lors de la Conférence pour l'emploi, on a élaboré un régime de « titres-services » pour des emplois de proximité. Ces titres-services permettront aux familles de recourir légalement à une aide à domicile de nature ménagère. Il existe une très grande demande pour de tels services, comme le montrent depuis des années les longues listes d'attente ALE. Les titres-services devraient fournir 25.000 emplois supplémentaires pour le milieu de la législature, lorsque le système aura atteint sa vitesse de croisière.

6.3 Aligner le temps de travail sur une meilleure combinaison famille et travail

Via le système existant du crédit-temps (et l'ancien système de l'interruption de carrière), il est possible de réduire le nombre d'heures de travail pour combiner ainsi de façon satisfaisante travail et famille. Des études montrent que la demande est très grande. En outre, il y a encore les congés, que le Secrétariat d'Etat veut étendre, parmi lesquels le congé parental.

L'accord gouvernemental prévoit d'étendre le congé parental au cours de cette législature. La concertation devra déterminer les modalités de cette extension. Différentes options sont possibles :

– rendre le congé parental plus accessible à certains groupes cibles (par exemple, augmenter la prime pour les familles monoparentales ou pour les parents ayant des enfants malades ou dont le revenu familial est peu élevé) ;

– Hoe kunnen werkende 50-plussers instaan voor de zorg van hun ouders?

Het is de bedoeling van de Staten-Generaal dat alle betrokkenen vanuit hun eigen bevoegdheden oplossingen voorstellen. Dit kunnen maatregelen op korte termijn, op middellange en lange termijn zijn. Voor het staatssecretariaat is het van belang dat er eveneens een inbreng komt van maatregelen die binnen het bevoegdheidsdomein passen en die binnen deze legislatuur kunnen gerealiseerd worden.

6.2 Verbeteren van de randvoorwaarden om gezin en arbeid te combineren: dienstencheques

Een van de randvoorwaarden voor een betere combinatie tussen arbeid en gezin is, naast een goed werkende kinderopvang, de uitbouw van diensten die de gezinnen ondersteunen. Op de werkgelegenheidsconferentie werd er een regeling uitgewerkt rond de zogeheten dienstencheques voor buurt- en nabijheidsbanen. Deze dienstencheques zullen de gezinnen toelaten langs legale weg een beroep te doen op huishulp van huishoudelijke aard. De vraag naar dergelijke diensten is zeer groot, zoals reeds jaren mag blijken uit de ellenlange PWA-wachlijsten. Tegen het midden van deze legislatuur, wanneer het systeem op kruissnelheid is, zullen de dienstencheques 25.000 extra banen opleveren.

6.3 Arbeidsduur afstemmen op een betere combinatie gezin en arbeid

Via het bestaande systeem van tijdscrediet (en het oude systeem van loopbaanonderbreking) blijft het mogelijk om het aantal werkuren te verminderen om zo op een afdoende manier gezin en arbeid te combineren. Uit onderzoek blijkt dat er ook veel vraag naar is. Daarnaast zijn er ook de verloven, waaronder het ouderschapsverlof, die het staatssecretariaat wil uitbreiden.

In het regeerakkoord werden afspraken gemaakt om het ouderschapsverlof deze legislatuur uit te breiden. Onder welke modaliteiten dit zal gebeuren, zal het overleg mede bepalen. Er zijn diverse opties mogelijk:

– het ouderschapsverlof toegankelijker maken voor bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld premie optrekken voor eenoudergezinnen of voor ouders met zieke kinderen of een laag gezinsinkomen);

- encourager le congé parental à temps partiel en majorant la prime ;
- étendre le congé parental pour chacun en relevant la limite d'âge actuelle des enfants (4 ans) et/ou augmentant la période actuelle de congé de 3 mois d'inter-ruption complète et/ou en augmentant la prime.

6.4 Aligner l'organisation du travail sur une meilleure combinaison famille et travail

Télétravail à domicile

Il ressort d'enquêtes qu'une large majorité de la population (73,1%) est intéressée par le télétravail.⁴² Tant les télétravailleurs que les non télétravailleurs estiment que cette forme de travail peut apporter une solution aux problèmes de navette travail/domicile, contribuer à un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et apporter une plus grande autonomie et satisfaction dans le travail.⁴³ Le Secrétariat d'Etat ne peut négliger ce signal.

Quelques initiatives ont déjà été prises dans le passé en matière de télétravail en général. Le problème est toutefois que la réglementation existante est difficilement applicable à la situation spécifique du télétravail à domicile, alors que l'enquête précitée fait apparaître que 71% des télétravailleurs travaillent à domicile.

Outre l'accord européen sur le télétravail et les mesures que les autorités régionales sont en train d'élaborer pour encourager le télétravail à domicile, le Secrétariat d'Etat prendra ses responsabilités dans deux domaines.⁴⁴

D'une part, il faut combler le vide juridique engendré par la confusion de la sphère privée et de la sphère professionnelle grâce à une délimitation claire des responsabilités et des compétences de l'employeur et du travailleur. Dans ce contexte, il convient d'examiner les possibilités de peaufiner la législation existante sur le télétravail et le travail à domicile pour qu'elle puisse être appliquée au télétravail à domicile.

D'autre part, outre ces initiatives légales, nous devons rechercher les moyens de contrer les abus et de protéger la vie privée du télétravailleur à domicile. Nous devons ainsi éviter que du fait de ces mesures, qui doivent faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les limites entre le travail et la vie privée ne s'estompent, les responsabilités et les tâches ne soient éludées et que la vie privée ne soit violée. C'est pourquoi, il faut arriver à de bons accords au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel.

- stimuleren van deeltijds ouderschapsverlof door de premie te verhogen;
- ouderschapsverlof uitbreiden voor iedereen door huidige leeftijdsgrens van de kinderen (4 jaar) op te trekken en/of de huidige periode van verlof van 3 maanden in volledige onderbreking op te trekken en/of de premie op te trekken.

6.4 Arbeidsorganisatie afstemmen op een betere combinatie gezin en arbeid

Telethuiswerk

Uit onderzoek blijkt dat een ruime meerderheid van de bevolking (73,1%) geïnteresseerd is in telewerk.⁴² Zowel telewerkers als niet-telewerkers vinden dat deze vorm van arbeid een mogelijke oplossing kan bieden voor problemen in het woon-werkverkeer, dat het bijdraagt tot een beter evenwicht tussen werk en privé-leven en grotere autonomie en voldoening kan brengen in het werk.⁴³ Dit signaal mogen wij als staatssecretariaat niet negeren.

In het verleden zijn al enkele initiatieven genomen met betrekking tot telewerk in het algemeen. Het probleem is echter dat de bestaande reglementering moeilijk toepasbaar is op de specifieke situatie van het telethuiswerk, terwijl uit bovenstaand onderzoek blijkt dat 71% van de telewerkers thuis werkt.

Naast het Europese akkoord over telewerk⁴⁴ en de maatregelen die de regionale overheden momenteel uitwerken om het telethuiswerk te stimuleren, zal ook het staatssecretariaat zijn verantwoordelijkheid nemen en wel op twee vlakken.

Eenzijds moet het juridisch vacuüm dat ontstaat door de vermenging van privé en werk weggewerkt worden door een duidelijke aflijning van de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van zowel de werkgever als de werknemer. In dit kader dringt zich een onderzoek op naar de mogelijkheden om de bestaande wetgeving rond telewerk en huisarbeid te verfijnen zodat zij ook toepasbaar wordt voor telethuiswerk.

Anderzijds moeten wij naast deze wetgevende initiatieven op zoek gaan naar middelen om misbruiken tegen te gaan en het privé-leven van de telethuiswerker te beschermen. Op die manier moeten we vermijden dat deze maatregelen, die de combinatie werk en gezin moeten vergemakkelijken, niet leiden tot een grensvervaging tussen arbeid en privé, het ontlopen van taken en verantwoordelijkheden en de schending van de privacy. Daarom moeten er goede afspraken gemaakt worden op bedrijfs- en sectorieel vlak.

Des entreprises favorables à la famille

Au niveau des entreprises et des secteurs, de nombreux résultats ont déjà été engrangés pour concilier la demande réciproque de flexibilité. Une étude récente de la Fondation Roi Baudouin présente un certain nombre d'exemples d'entreprises qui ont adapté leur organisation du travail pour la rendre favorable au bien-être et à la famille.

Les projets pilotes sectoriels reprennent comme point prioritaire une meilleure combinaison entre vie professionnelle et vie privée, car une mauvaise combinaison de ces deux aspects est considérée comme une source possible de stress.

Le Secrétariat d'Etat veut veiller de différentes manières à ce que les gens puissent mieux combiner leur vie privée et leur vie professionnelle. Dans ce cadre, nous nous intéresserons à la durée du travail, à l'organisation du travail et aux conditions annexes.

7. Du travail pour les seniors

7.1 *La Belgique est à la traîne*

La Belgique est encore fort éloignée de l'objectif européen de mettre¹ au travail la moitié des travailleurs de 55 ans et plus à l'horizon 2010. En 2002, seul un travailleur de 55 à 64 ans sur quatre (26,6%) était actif sur le marché du travail en Belgique, ce qui veut donc dire que trois sur quatre ne l'étaient plus. Le score de la Belgique se situe bien en deçà de la moyenne européenne de 39,8%. L'âge moyen auquel le travailleur belge quitte le marché du travail est de 57 ans. Ce nombre réduit d'actifs à partir de 55 ans exerce une pression à la baisse sur le nombre global d'actifs en Belgique (60% par rapport à 64% dans l'U.E.).² En ce qui concerne le groupe d'âge des 25 à 44 ans, la Belgique fait partie du groupe de tête européen pour ce qui est du nombre d'actifs (82% par rapport à 77% dans l'U.E.), certainement quand on parle d'emplois à temps plein. Jamais auparavant, il n'y a eu autant d'hommes et de femmes actifs dans cette classe d'âge. Notre société est divisée entre les « hyperactifs » et les plus du tout actifs.

Il y a de nombreuses causes au nombre réduit de travailleurs de plus de 55 ans. Cela s'explique d'abord en partie par l'évolution historique car les vestiges du modèle du père gagne-pain (le père travaillant à l'extérieur et la mère à la maison) jouent encore pour cette génération. L'âge légal de la pension pour les femmes était jusqu'il y a quelques années fixé à 60 ans (actuellement 63 ans) et de nombreux Belges atteignent l'âge

Gezinsvriendelijke ondernemingen

Op het niveau van bedrijven en sectoren zijn er momenteel al heel wat resultaten om de wederzijdse vraag naar flexibiliteit te verzoenen. In een recent onderzoek van de Koning Boudewijn Stichting worden tal van voorbeelden aangehaald van bedrijven die hun arbeidsorganisatie welzijns- en gezinsvriendelijk aanpassen.

In de sectorale pilootprojecten wordt een betere combinatie tussen werk en leven, als een essentieel aandachtspunt opgenomen. Want een slechte combinatie tussen leven en werk wordt beschouwd als een mogelijke bron van stress.

Het staatssecretariaat wil er op verschillende manieren voor zorgen dat mensen hun privé-leven en hun werk beter kunnen combineren. We hebben daarbij oog voor de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie en de randvoorwaarden.

7. Werk voor ouderen

7.1 *België hinkt achterop*

De Europese doelstelling om tegen 2010 de helft van de 55-plussers aan het werk te krijgen, is voor België zeer ver weg. In 2002 was slechts één op vier (26,6%) van alle 55- tot 64-jarigen in België actief op de arbeidsmarkt, drie op vier was dit niet (meer). Hiermee scoort België ver onder het Europees gemiddelde van 39,8%. De gemiddelde leeftijd waarop de Belgische werknemers de arbeidsmarkt verlaten, is 57 jaar. Dit kleine aantal werkenden vanaf 55 jaar drukt het globale aantal werkenden in België (60% tegenover 64% in EU).⁴⁵ In de leeftijdsgroep 25 tot 44 jaar behoort België namelijk tot de Europese kopgroep qua aantal werkenden (82% tegenover 77% in EU), zeker als dit wordt uitgedrukt in voltijdse jobs. Nooit eerder waren er zoveel mannen én vrouwen actief in deze leeftijdsklasse. Onze samenleving is opgedeeld tussen de 'hyperactieven' aan de ene kant en de helemaal niet (meer) actieven aan de andere kant.

Dat er zo weinig 55-plussers werken, heeft veel oorzaken.

Ten eerste is dit voor een deel historisch gegroeid omdat de restanten van het kostwinnermodel (vader werkt buiten huis, moeder binnen huis) bij deze generatie nog spelen. De wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen was tot enkel jaren geleden nog zestig jaar (momenteel 63 jaar) en heel wat Belgen bereiken de

légal de la pension avant leur 65 ans (parce qu'ils ont effectué un travail lourd ou qu'ils ont 45 ans de carrière).

Deuxièmement, bon nombre de travailleurs de plus de 50 ans ont été et sont éjectés du marché du travail. Les prépensions et les Canada-dry sont considérés comme des mesures sociales pour se débarrasser de travailleurs pendant les restructurations. Les moins chanceux se retrouvent au chômage, où jusqu'il y a peu ils ne devaient plus être disponibles pour le marché du travail. C'est ainsi que parmi les travailleurs et parmi les employeurs est née cette idée bien ancrée qu'une fois licencié après la cinquantaine, on n'a plus aucune chance d'être engagé ailleurs. Troisièmement, il y a les travailleurs de 50 ans et plus qui quittent volontairement le marché du travail. Après les années hyperactives, on souhaite souffler un peu. D'autres sont obligés de le faire en raison d'une maladie, par exemple. On a déjà expliqué dans la partie II que la pression du travail et les problèmes de santé liés au travail sont liés à l'âge et que l'absentéisme pour maladie est le plus élevé dans le groupe d'âge de 45 à 55 ans.

7.2 Allonger la carrière moyenne: le défi

Un des plus grands défis qui se pose au marché du travail et à la politique sociale belge est d'allonger la carrière moyenne ; ceci est nécessaire pour des raisons de solidarité sociale et de conséquences financières pour notre système de sécurité sociale suite au vieillissement de la population.³ Le taux de scolarisation plus élevé des groupes d'âge plus jeunes et la participation plus grande et plus longue au marché du travail qui l'accompagne ne suffiront pas à amortir les effets du vieillissement. Outre le fait d'encourager les gens à allonger leur carrière moyenne, il faudra d'autres mesures (par exemple, le Fonds de vieillissement) pour faire face au vieillissement.

La politique doit se concentrer sur quatre points pour allonger la carrière moyenne : permettre un accès plus facile des gens au marché du travail et ce à tous les âges, présenter un éventail de choix pour la fin de la carrière, s'attacher au bien-être au travail, surtout des travailleurs âgés et enfin, faire particulièrement attention aux personnes peu qualifiées, qui ont eu des salaires peu élevés et qui, statistiquement, ont une espérance de vie plus courte.⁴ En outre, l'allongement de la carrière n'est pas seulement important au niveau de la société mais cela doit être un signal pour le travailleur âgé qu'il n'est pas « out ». Les travailleurs âgés encore apporter une plus-value dans les entreprises grâce à leurs connaissances, leurs aptitudes et leur expérience.

wettelijke pensioenleeftijd reeds voor hun 65 jaar (omdat ze bijvoorbeeld werkzaam waren in een 'zware' job of omdat ze hun loopbaan van 45 jaar hebben volbracht).

Ten tweede werden er al heel wat vijftigplussers uit de arbeidsmarkt gestoten. Brugpensioen en «canada-dry» worden beschouwd als sociale maatregelen om werknemers tijdens herstructureringen te ontslaan. Anderen komen in de werkloosheid terecht, waar ze tot voor kort niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt moesten zijn. Op die manier is de hardnekkige opvatting ontstaan onder oudere werknemers én onder werkgevers van 'eens eruit na je vijftigste, voor altijd eruit'. Ten derde zijn er vijftigplussers die vrijwillig de arbeidsmarkt verlaten. Na de actieve jaren wenst men uit te blazen. Anderen worden gedwongen om dit te doen, bijvoorbeeld omwille van ziekte. In de analyse van hoofdstuk II, werd reeds aangehaald dat werkdruk en werkgebonden gezondheidsklachten leeftijdsgebonden zijn, en dat het ziekteverzuim het hoogste is in de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar.

7.2 De gemiddelde loopbaan verlengen is de uitdaging

Eén van de grootste uitdagingen van het Belgische arbeidsmarkt- en sociale beleid is het verlengen van de gemiddelde loopbaan. Dit is noodzakelijk omwille van de sociale solidariteit en de financiële gevolgen voor ons sociale zekerheidssysteem als gevolg van de vergrijzing.⁴⁶ De hogere scholingsgraad van de jongere leeftijdsgroepen, en de hiermee samenhangende verhoogde én langere deelname aan de arbeidsmarkt, zullen niet volstaan om de effecten van de vergrijzing voldoende te kunnen opvangen. Naast het verlengen van de gemiddelde loopbaan, zijn er nog maatregelen nodig om het hoofd te bieden aan vergrijzing (bijvoorbeeld het Zilverfonds).

Er zijn vier uitgangspunten waarop het beleid zich moet concentreren om de gemiddelde loopbaan te verlengen: een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk maken en dat op alle leeftijden; het openhouden van een waaier aan keuzes voor het einde van de loopbaan; de aandacht voor welzijn op het werk, in het bijzonder voor ouderen, en tenslotte een bijzondere aandacht voor de mensen die lager opgeleid zijn, minder inkomen hebben en statistisch een kortere levensverwachting kennen.⁴⁷ Bovendien is het verlengen van de loopbaan niet enkel van maatschappelijk belang, ook voor de oudere werknemer is het een signaal dat 'oud' niet per se 'out' hoeft te zijn. Oudere werknemers kunnen in bedrijven nog heel wat meerwaarde bijbrengen door hun ervaring in kennis en vaardigheden.

7.3 Mesures pour maintenir les personnes âgées au travail

La politique récente du marché du travail s'est surtout attachée à freiner les départs anticipés. Au Secrétariat d'Etat, l'accent est évidemment mis sur le bien-être au travail. Il importe de souligner qu'il appartient à tous les travailleurs d'œuvrer pour un travail de meilleure qualité. Nous voulons réduire la pression exercée sur les gens d'âge moyen. Nous partons de l'hypothèse que lorsque les travailleurs sont occupés dans une ambiance de travail plus « détendue », ils voudront/pourront rester actifs plus longtemps.

De plus, des mesures spécifiques sont nécessaires pour les travailleurs âgés.

Les entreprises devraient tenir compte de la structure d'âge (future) de leur personnel. Elles devraient s'efforcer de garder les travailleurs âgés plus longtemps au travail. Ceci peut se faire de diverses façons : réaménagement des emplois libérant ainsi des tâches qui peuvent être effectuées par des travailleurs âgés, adaptation des conditions de travail aux capacités physiques et psychiques du travailleur âgé, flexibilité du régime de temps de travail et encouragement de la formation tout au long de la vie.

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a créé un fonds de promotion de la qualité des conditions de travail au sein du SPF Emploi. Le fonctionnement de ce fonds est particulièrement complexe et sera réformé. Le nouveau fonds adaptera mieux l'organisation du travail et la durée du travail dans les entreprises aux besoins personnels des travailleurs âgés.

On sélectionnera une dizaine d'entreprises, de différents secteurs et de tailles diverses, qui lanceront un projet pilote visant à adapter les conditions de travail aux besoins des travailleurs de 55 ans et plus.

La Cellule Emploi des Travailleurs expérimentés (ETE) au sein du SPF Emploi fournira des informations aux acteurs concernés et les sensibilisera à la problématique de la fin de carrière. Cette Cellule répondra aux travailleurs et aux entreprises qui ont des problèmes pour gérer la fin de carrière. Cette Cellule mènera également des actions d'encadrement et de sensibilisation.

Les travailleurs de 50 ans au moins ayant réduit leur carrière de moitié peuvent exercer pendant leur mi-temps « libre » des activités de formation, d'accompa-

7.3 Maatregelen om ouderen aan het werk te houden

Het recente arbeidsmarktbeleid heeft zich tot nu voornamelijk geconcentreerd op het afremmen van de vervroegde uittrekking. Binnen het staatssecretariaat ligt de nadruk vanzelfsprekend op welzijn op het werk. Van belang is te benadrukken dat werken aan beter werk een aandachtspunt is voor alle werknemers. We willen de druk op de mensen in de middenleeftijd verminderen. Dit gaat uit van de veronderstelling dat wanneer mensen in een meer 'ontspannen' arbeidsbestel werkzaam zijn in de middenleeftijd, ze ook langer actief willen/kunnen blijven.

Daarnaast zijn er specifieke maatregelen nodig voor de oudere werknemers.

De ondernemingen moeten rekening houden met de (toekomstige) leeftijdsstructuur van hun personeel. Ze zouden inspanningen moeten doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dit kan op diverse manieren: herschikking van jobs zodat een takenpakket vrijkomt dat door oudere werknemers kan uitgevoerd worden, aanpassing van de arbeidsomstandigheden aan de fysieke en psychische draagkracht van de oudere werknemer, flexibiliteit voor de arbeidstijdregeling en het aanmoedigen van levenslang leren.

De wet van 5 september 2001 ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft een fonds opgericht ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de schoot van de FOD Werkgelegenheid. De regeling voor dit fonds is bijzonder complex en zal hervormd worden. Het nieuwe fonds zal de arbeidsorganisatie en de arbeidstijd in de ondernemingen beter afstemmen op de persoonlijke noden van de oudere werknemers.

Er zullen een tiental ondernemingen geselecteerd worden uit verschillende sectoren, van verschillende groottes, ...waarmee een proefproject opgestart wordt om de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de 55-plussers.

De cel Werk Ervaren Werknemers (WEW) binnen de FOD Werkgelegenheid, zal aan de betrokken actoren informatie verstrekken over de eindloopbaan. Deze cel zal persoonlijke antwoorden geven aan werknemers en bedrijven die problemen hebben met het beheren van de eindloopbaan. Deze cel zal ook omkaderings- en sensibiliseringsacties voeren.

Werknemers van minstens 50 jaar met halftijdse loopbaanvermindering, kunnen tijdens hun 'vrije' halftijd activiteiten uitoefenen van vorming, begeleiding of

gnement ou de tutorat au bénéfice de nouveaux travailleurs. Ceci est rendu possible par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, qui sera activée par le Secrétariat d'Etat. Les travailleurs reçoivent une prime fédérale. Les activités se déroulent chez leur employeur, chez un autre employeur de la même branche d'activité ou dans un centre de formation aux métiers de la même branche d'activité qui est organisé par un secteur professionnel.

Nous rédigerons un arrêté royal pour faire entrer cette mesure en vigueur. On encouragera ainsi le tutorat. L'expérience des anciens est valorisée, ce qui permet de les considérer comme des travailleurs à part entière et ce qui leur permet de mettre progressivement un terme à leur carrière en étant au service des jeunes de l'entreprise.

Pour terminer, le Secrétariat d'Etat veut, en collaboration avec le Ministre de l'Emploi et des Pensions, relancer le débat de société sur la fin de carrière, afin de changer ainsi un certain nombre d'idées qui ont la vie dure dans les entreprises et chez les travailleurs.

Pour accroître l'assise sociale, une campagne sera menée à l'intention des entreprises mais aussi des travailleurs. Cette campagne doit amorcer un large débat de société sur la problématique des travailleurs âgés sur le marché du travail au 21^{ème} siècle.

Le Secrétariat d'Etat lancera des actions de sensibilisation sur la problématique de la fin de carrière. En outre, nous mènerons surtout une politique de soutien qui doit inciter les entreprises à adapter l'organisation du travail et le temps de travail aux besoins des travailleurs âgés. Un fonds spécial sera utilisé à cette fin.

V. — ENTREPRISES SOCIALEMENT RESPONSABLES: CE QUI EST BON POUR LES TRAVAILLEURS EST BON POUR LES ENTREPRISES

Personne ne conteste que lorsque la conjoncture est moins florissante, il faut encourager l'emploi. Mais à côté d'emplois en plus grand nombre, nous avons aussi clairement besoin d'emplois de meilleure qualité. Nous avons clairement montré dans le chapitre II que les problèmes de bien-être, tels que les problèmes de santé, les accidents du travail et la pression du travail, ne coûtent pas seulement beaucoup aux entreprises et aux pouvoirs publics mais qu'ils réclament aussi un tribut lourd, voire trop lourd aux travailleurs.

mentorschap ten voordele van nieuwe werknemers. Dat wordt mogelijk gemaakt door de wet van 5 september 2001 ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemer, die zal geactiveerd worden door het staatssecretariaat. Deze werknemers krijgen hiervoor een federale premie. De activiteiten gebeuren of bij de betrokken werkgever, of bij een andere werkgever die deel uitmaakt van dezelfde bedrijfstak, of in een opleidingscentrum van beroepen van dezelfde bedrijfstak die georganiseerd wordt door een beroepssector.

We zullen een koninklijk besluit opstellen dat deze maatregel in werking doet treden. Op deze manier wordt peterschap gestimuleerd. De ervaring van ouderen wordt gevaloriseerd, waardoor ze als volwaardige werknemers worden beschouwd en ze hun loopbaan geleidelijk kunnen afbouwen ten dienste van de jongeren in de onderneming.

Tot slot wil het staatssecretariaat samen met de Minister van Werk en Pensioenen het maatschappelijk debat over de eindloopbaan aanzwengelen, om op die manier een aantal hardnekkige opvattingen bij ondernemingen en werknemers te veranderen.

Om het maatschappelijk draagvlak te vergroten, zal er een campagne worden gevoerd bij de ondernemingen en de werknemers. Deze campagne moet een aanzet geven om een breed maatschappelijk debat op gang te trekken rond de problematiek van de ouderen op de arbeidsmarkt in de 21ste eeuw.

Het staatssecretariaat zal rond de problematiek van de eindloopbaan sensibiliseringsacties ondernemen. Daarnaast zullen we vooral een ondersteunend beleid voeren dat ondernemingen moet aanzetten om de arbeidsorganisatie en arbeidstijd aan te passen aan de noden van oudere werknemers. Een speciaal fonds zal hiervoor gebruikt worden.

V. — MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN : WAT GOED IS VOOR DE MENSEN, IS GOED VOOR DE ONDERNEMING

Niemand betwist dat in een minder florissante conjunctuur de nadruk ligt op het stimuleren van werkgelegenheid. Maar naast meer jobs hebben we duidelijk ook behoefte aan betere jobs. In hoofdstuk II wordt geïllustreerd dat welzijnsproblemen zoals gezondheidsklachten, arbeidsongevallen en werkdruk niet alleen de onderneming en de overheid handenvol geld kosten, maar ook zware gevolgen hebben voor de werknemers.

La présente note politique formule des propositions ambitieuses et très concrètes pour rendre l'environnement de travail plus sûr et plus sain, pour prévenir la pression du travail sur le lieu de travail, pour réaliser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et pour augmenter les possibilités de rester actifs pour les travailleurs âgés.

Il est clair que nous voulons de la sorte donner une nouvelle impulsion au débat sur le travail. Nous voulons responsabiliser les entreprises pour que dans la course à la concurrence effrénée qu'elles mènent, elles portent une attention particulière à certains coûts sociaux que cela engendre. En menant une politique intelligente et en unifiant nos efforts, on peut en effet enregistrer, outre une maximalisation du bénéfice, des progrès dans le domaine de la qualité de la vie. En adaptant les besoins de l'entreprise aux besoins de l'individu, on peut créer une situation gagnant-gagnant.

On remarque que de plus en plus d'entrepreneurs se rendent compte que les entreprises sont un moteur important de la société et qu'en tant que tel, elles peuvent et doivent contribuer à une société durable. Au cours des dernières années, sous l'impulsion notamment du mouvement altermondialiste, tout un flux d'idées et d'actions ont vu le jour. Les entreprises aussi se sont lancées dans divers types d'actions : entreprises socialement responsables, entrepreneuriat éthique, corporate social responsibility, etc.

Peu importe le nom, ce qui compte pour nous, c'est ce qui se passe concrètement sur le lieu de travail. Le Secrétariat souhaite convaincre un nombre croissant d'entrepreneurs de contribuer de façon concrète et tangible à une société plus durable. Nous voulons trouver et initier des solutions concrètes et novatrices aux problèmes de bien-être actuels ; les problèmes de bien-être étant indissociablement liés aux questions environnementales et écologiques, ces facettes seront également prises en compte.

Les pouvoirs publics peuvent influencer l'action des entrepreneurs de différentes manières. Ils peuvent intervenir de façon dirigiste et radicale. Ils peuvent mener une politique d'accompagnement et travailler sur le plan de la sensibilisation et de l'encouragement. Il faudra probablement un mélange de ces instruments. Mais nous restons convaincus que nous devons nous attacher tout particulièrement à conclure des partenariats. Nous devons parler avec tous les partenaires

In deze beleidsnota worden ambitieuze en heel concrete voorstellen geformuleerd om de werkomgeving voor mensen veiliger en gezonder te maken, de werkdruk op de werkvloer te voorkomen, de combinatie tussen arbeid en gezin te realiseren en de mogelijkheden voor ouderen om aan de slag te blijven te verruimen.

Het is duidelijk dat we met deze invulling een nieuwe dimensie geven aan het debat rond werk. We willen de ondernemingen op hun verantwoordelijkheid wijzen om in de harde concurrentiewedloop die wordt afgelegd, aandacht te hebben voor de maatschappelijke kosten die hiermee gepaard gaan en die niet opwegen tegen goede groeicijfers. Door een slim beleid te voeren en de handen in mekaar te slaan kan men immers naast een grotere winstmaximalisatie ook vooruitgang boeken op het vlak van kwaliteit van het leven. Door de noden van de onderneming af te stemmen op de noden van de mens kan een win-win-situatie worden gecreëerd.

Er zijn tekenen dat steeds meer ondernemers zich wel degelijk realiseren dat bedrijven een belangrijke motor zijn van de samenleving en als dusdanig een belangrijke bijdrage kunnen en moeten leveren tot een duurzame samenleving. De afgelopen jaren is, onder meer onder impuls van de andersglobaliseringsbeweging, een hele stroom van ideeën en acties op gang getrokken. Ook vanuit het bedrijfsleven gingen acties onder verschillende noemers de zee in: maatschappelijk verantwoord ondernemen, *corporate social responsibility*, ethisch ondernemen enzovoort.

De benaming doet niet ter zake, wat er concreet op de werkvloer gerealiseerd wordt, is voor ons de toetssteen. Vanuit het staatssecretariaat willen we steeds meer ondernemers overtuigen om een zeer concrete en tastbare bijdrage te leveren tot een meer duurzame samenleving. We willen concrete en innovatieve oplossingen realiseren en initiëren voor de welzijnsproblemen van vandaag. Omdat welzijnsproblemen onlosmakelijk verbonden zijn met milieu en ecologie, zullen die ook meetellen.

De overheid kan het handelen van ondernemers op verschillende manieren beïnvloeden. Ze kan directief en ingrijpend interveniëren. Ze kan een flankerend beleid voeren en ook sensibiliserend en stimulerend werken. Wellicht zal een mix van instrumenten nodig zijn. Maar het blijft toch onze overtuiging dat we speciale aandacht moeten hebben voor het afsluiten van partnerschappen. We moeten spreken met alle relevante partners en hen overtuigen, aan de hand van concrete voor-

pertinents et nous efforcer de les convaincre au moyen d'exemples concrets que l'on peut obtenir une situation win-win dans la pratique.

Qu'il s'agisse de créer un environnement de travail sûr et écologique, de réduire la pression du travail, de réaliser une bonne combinaison entre vie professionnelle et vie privée, de donner des opportunités aux travailleurs de 50 ans et plus, ... notre porte est grande ouverte à tous ceux qui peuvent ou qui veulent y contribuer concrètement.

*La Secrétaire d'Etat à l'Organisation du Travail
et au bien-être au Travail,*

Kathleen VAN BREMPT

beelden, dat de win-win-situatie in de praktijk binnen handbereik ligt.

Of het nu gaat om het creëren van een veilige en milieuvriendelijke werkomgeving, het terugdringen van werkdruk, een goede combinatie realiseren tussen arbeid en gezin, het geven van kansen aan 50-plussers ... voor iedereen die een concrete bijdrage kan en wil leveren staat onze deur wagenwijd open.

*De Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie
en Welzijn op het Werk,*

Kathleen VAN BREMPT

NOTEN EN REFERENTIES

- 1 Pour un aperçu des conclusions de la conférence pour l'emploi : voir www.vandenbroucke.com
- 2 Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (2002), *Rapport belge sur la qualité du travail*, Bruxelles
- 3 Layard, R. (2003), *Good jobs and bad jobs, a note for discussion*, paper presented to the OECD Employment and Labour Ministers Meeting, 29 september 2003 Paris
- 4 Leroy, F. (2002), 'Participe présent ou participe passé? Naar een ontspannen arbeidsbestel in een gulzige welvaartsstaat' in *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, n°4 jg 12, p24-29
- 5 L'enthousiasme est défini comme un état positif de pleine satisfaction caractérisé par 3 aspects : la vitalité ('pétiller' d'énergie, capacité de continuer,...), le dévouement (implication, fierté,...) et l'absorption (être plongé dans le travail)
- 6 De Witte H. et De Cuyper N., (2003), 'Naar een positieve benadering van 'werkstress': op zoek naar bevlogenheid bij Vlaamse werknemers'
- 7 Les données (2002) sont disponibles uniquement pour les travailleurs flamands. Ministère de la Communauté flamande (2002), *Vlaamse regionale indicatoren 2002*, Bruxelles
- 8 De Witte H (2001), 'Arbeidstevredenheid : een zinvol concept?' in : *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, n° 4, p18-21
- 9 Layard R. (2003), Ibid. Lavard estime le lien entre la satisfaction liée au travail et le bonheur general sur la base de la US General Survey, à un coefficient beta de 0,15
- 10 Selon les données INAMI, il s'agit du pourcentage d'absentéisme en 2001 : 6,9% (= nombre de jours indemnisés/nombre de membres INAMI). Es données INAMI enregistrent seulement les jours de maladie lorsque la période de garantie de salaire par l'employeur est dépassée. Les absences de courte durée ne sont pas reprises dans les don-

NOTEN EN REFERENTIES

- 1 Voor een overzicht van de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie: zie : www.vandenbroucke.com.
- 2 Federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002), *Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid*, Brussel.
- 3 Layard, R. (2003), *Good jobs and bad jobs, a note for discussion*, paper presented on the OECD Employment and Labour Ministers Meeting, 29 september 2003, Paris.
- 4 Leroy, F. (2002), 'Participe présent ou participe passé? Naar een ontspannen arbeidsbestel in een gulzige welvaartsstaat' in: *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 4, jg. 12, p. 24-29.
- 5 Bevlogenheid wordt gedefinieerd als een positieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door 3 aspecten: vitaliteit (bruisen van energie, doorzettingsvermogen,...), toewijding (betrokkenheid, trots, enthousiasme,...) en absorptie (opgaan in het werk)
- 6 De Witte, H. en De Cuyper, N. (2003), 'Naar een positieve benadering van 'werkstress': op zoek naar bevlogenheid bij Vlaamse werknemers', in: Herremans, W. (red), *Verslag van de arbeidsmarkt-onderzoekersdag 2003*, Steunpunt WAV, Leuven.(te verschijnen)
- 7 De gegevens (2002) zijn enkel beschikbaar voor de Vlaamse werknemers. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2002), *Vlaamse regionale indicatoren 2002*, Brussel.
- 8 De Witte, H. (2001), 'Arbeidstevredenheid: een zinvol concept?' in: *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 4, jg. 11, p. 18-21.
- 9 Layard, R. (2003), Ibid. Het verband tussen arbeidstevredenheid en algemeen geluk schat Layard op basis van het US general Survey met een beta coëfficiënt van 0,15.
- 10 Volgens de RIZIV-gegevens bedraagt dit het ziekteverzuimpercentage in 2001 6,9% (= aantal vergoede dagen/ledental RIZIV). De RIZIV-gegevens registreren enkel ziektedagen wanneer de periode van loonwaarborg door de werkgever werd overschreden. Kortdurige afwezigheden vinden we niet terug in de gegevens. Volgens de SD-WORX –ge-

- nées. Selon les données SD-WORX, l'absentéisme s'élève en moyenne à 8 jours de maladie par an.
- ¹¹ Tratsaert K. (2002), 'Ziekteverzuim in Europees perspectief' in : *De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2002*, Steunpunt WAV, Leuven, p203-212
- ¹² Janssens R. et Op de Beeck R. (1999) *Stress op het werk*, Ced Samson, Diegem
- ¹³ De Standaard (Job @) 11 octobre 2003, Absenteïsme doet uurloonkost met 19% stijgen.
- ¹⁴ SERV (2003) 'Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werkbaarheidsmonitor, in : *Sociaal economisch rapport Vlaanderen 2003*, Academia Press, Gent
- ¹⁵ De Witte H., (2001), Ibid
- ¹⁶ SERV (2003) Ibid
- ¹⁷ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002), *Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne*, Luxembourg.
- ¹⁸ Le chiffre d'accidents plus élevé en Belgique est probablement lié à un système d'enregistrement efficace.
- ¹⁹ OECD (2003), IBID.
- ²⁰ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002), *ibid*. La répartition sectorielle concerne les moyennes européennes.
- ²¹ La banque de données VBBA-Diova est constituée de données issues du Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) au sein de la Direction Recherche pour l'amélioration des conditions de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette banque contient environ 32.000 questionnaires, rassemblés dans le cadre des sondages d'entreprise sur la charge psychosociale du travail.
- ²² SERV (2003) Ibid
- ²³ Sels L., Van der Steene T, e.a., (2002), *Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek*. WAV-dossier, Steunpunt WAV, Leuven
- gevens bedraagt het ziekteverzuim gemiddeld 8 ziekte-dagen per jaar.
- ¹¹ Tratsaert, K. (2002), 'Ziekteverzuim in Europees perspectief' in : *De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2002*, Steunpunt WAV, Leuven, p. 203-212.
- ¹² Janssens, F. en Op de Beeck, R. (1999) *Stress op het werk*, Ced Samson, Diegem.
- ¹³ De Standaard (Job @) 11 oktober 2003, Absenteïsme doet uurloonkost met 19% stijgen.
- ¹⁴ SERV (2003) 'Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werkbaarheidsmonitor', in: *Sociaal economisch rapport Vlaanderen 2003*, Academia Press, Gent.
- ¹⁵ De Witte, H. (2001), Ibid.
- ¹⁶ SERV (2003) Ibid.
- ¹⁷ Europese Stichting ter verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2002), *Tien jaar arbeidsomstandigheden in de Europese Unie*, Luxemburg.
- ¹⁸ Het hogere Belgische ongevallen cijfer houdt waarschijnlijk verband met een efficiënt registratie-systeem.
- ¹⁹ OECD (2003), Ibid.
- ²⁰ Europese Stichting ter verbetering van de levens en arbeidsomstandigheden (2002), *ibid*. De sectorale opdeling betreft de Europese gemiddelden.
- ²¹ De VBBA-Diova databank, is een databank opgebouwd rond de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) binnen de Directie Onderzoek voor Verbetering van Arbeidsvoorwaarden van de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg. De databank omvat circa 32.000 vragenlijsten, verzameld in het kader van bedrijfsonderzoeken omtrent psychosociale arbeidsbelasting.
- ²² SERV (2003), Ibid.
- ²³ Sels, L. Van der Steene, T., e.a. (2002), *Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek*. WAV-dossier, Steunpunt WAV, Leuven.

- ²⁴ Verlinden, R., Vandoorne, J., et al. (2003), 'Sociale begeleiding en duurzame tewerkstelbaarheid-innovatieve strategieën voor 'outplacement' en 'replacement', in : *Steunpunt WAV, Verslag van de arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Leuven.
- ²⁵ Smets J (2003), *Mobilisation générale pour l'emploi, consultable sur www.vandenbroucke.com*
- ²⁶ Selon les conclusions de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de la Dublin Foundation (2000), il existe un lien direct entre les contrats temporaires et les mauvaises conditions de travail : les travailleurs sous contrat temporaire sont davantage exposés aux risques physiques, à une pression de travail et un rythme de travail plus élevés que les travailleurs sous contrat stable.
- ²⁷ Van der Steen T, De Witte H., e.a. (2002) , *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*, WAV-dossier, Steunpunt WAV, Leuven
- ²⁸ Van der Steen T (2002), Ibid
- ²⁹ Forrier, A., Sels, L. e.a., *Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*, WAV-dossier Steunpunt WAV, Leuven.
- ³⁰ NIS EAK
- ³¹ Meijman, T, Kampman, R, e.a. (1988), *Rock around the clock : chronopsychologische en chronobiologische aspecten van ongerelmatige werktijden*, NIA, Amsterdam.
- ³² Smets (2003) ibid
- ³³ Voir «Arbeidsmarktflitsen» via www.steunpuntwav.be. Source originale : Ad hoc module 2001 LFS (Eurostat). Réponse à la question 'Avez-vous presté des heures supplémentaires durant la semaine de référence? Une telle question permet une estimation subjective.
- ³⁴ OECD (2003) ibid
- ³⁵ feuille d'information de sécurité = material safety data sheet (MSDS)
- ³⁶ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2003), *Violence au travail, harcèlement moral ou sexuel : Synthèse de l'enquête sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs masculins et féminins*, Bruxelles.
- ²⁴ Verlinden, R., Vandoorne, J., e.a. (2003), 'Sociale begeleiding en duurzame tewerkstelbaarheid-innovatieve strategieën voor 'outplacement' en 'replacement', in : *Steunpunt WAV, Verslag van de arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Leuven.
- ²⁵ Smets, J. (2003) *Alle hens aan dek voor meer werkgelegenheid* via www.vandenbroucke.com.
- ²⁶ Volgens de conclusies van ESWC van de Dublin Foundation (2000), is er een rechtstreeks verband tussen tijdelijke contracten en slechte arbeidsomstandigheden: werknemers met een tijdelijk contract staan meer bloot aan fysieke risico's, aan een hogere werkdruk en werktempo dan werknemers in een vast dienstverband.
- ²⁷ Van der Steen, T. en De Witte, H. e.a. (2002) , *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*, WAV-dossier, Steunpunt WAV, Leuven.
- ²⁸ Van der Steen, T. (2002), Ibid.
- ²⁹ Forrier, A., Sels, L. e.a., *Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*, WAV-dossier, Steunpunt WAV, Leuven.
- ³⁰ NIS EAK.
- ³¹ Meijman, T., Kampman, R., e.a. (1988), *Rock around the clock: chronopsychologische en chronobiologische aspecten van ongerelmatige werktijden*, NIA, Amsterdam.
- ³² Smets, J. (2003) Ibid.
- ³³ Zie Arbeidsmarktflitsen via www.steunpuntwav.be Oorspronkelijke bron : Ad hoc module 2001 LFS (Eurostat). Antwoord op de vraag ' heft u tijdens de referentie week overuren gepresteerd? Zulke vraagstelling laat een subjectieve overschatting toe.
- ³⁴ OECD (2003) Ibid.
- ³⁵ Veiligheidsinformatieblad = material safety data sheet (MSDS)
- ³⁶ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2003), *Geweld op het werk, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; Synthèse van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers*, Brussel.

- ³⁷ Notelaers, G. et De Witte, H. (2003), 'Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress' in : *Verslagboek van de arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Steunpunt WAV, Leuven (te verschijnen)
- ³⁸ Verhue, M. (2003), 'Pesten : een probleem voor werknemer en werkgever. Een benchmarkstudie naar de relatie met jobtevredenheid, verzuim en verloopintenties.' In : *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, n°.3, jg. 13, p. 25-29.
- ³⁹ Opdebeeck, S., Pelemans, I., e.a. (2002), *Mobbing. Pesterijen, OSG en fysiek geweld op het werk. Een beschrijving van de problematiek, haar context en haar gevolgen*, Leuven.
- ⁴⁰ Notelaers, G. et De Witte, H. (2003), *Pesten op het werk : omvang en welke gedragingen*, in : *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr.4, jg. 13. (à paraître)
- ⁴¹ Fondation Roi Baudouin (2003), *Quality of working life. Rapport van de task force 'quality of working life aan de Koning Boudewijnstichting*. Bruxelles.
- ⁴² Gareis, K. (2003), *The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA*, Bonn.
- ⁴³ Walrave, M. en Dens, E. (2003), *Tijd voor telewerk*, Kluwer.
- ⁴⁴ Framework Agreement on Telework 2002.
- ⁴⁵ NIS EAK
- ⁴⁶ Vandebroucke, F. (2003), 'Vergrijzing en het Belgische overheidsbeleid: terugblik en vooruitblik' in: *Leven in een ouder wordende samenleving. Generatiebewust vooruitzien in de 21^{ste} eeuw*, p.263-281.
- ⁴⁷ Vandebroucke, F. (2003) Ibid.
- ³⁷ Notelaers, G. en De Witte, H. (2003), 'Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress' in: *Verslagboek van de arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Steunpunt WAV, Leuven (te verschijnen)
- ³⁸ Verhue, M. (2003), 'Pesten: een probleem voor werknemer en werkgever. Een benchmarkstudie naar de relatie met jobtevredenheid, verzuim en verloopintenties.' In: *Overwerk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr.3, jg. 13, p. 25-29.
- ³⁹ Opdebeeck, S., Pelemans, I., e.a. (2002), *Mobbing. Pesterijen, OSG en fysiek geweld op het werk. Een beschrijving van de problematiek, haar context en haar gevolgen*, Leuven.
- ⁴⁰ Notelaers, G. en De Witte, H. (2003), 'Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress' in : Herremans, W. (red), *Verslagboek van de arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Steunpunt WAV, Leuven. (te verschijnen)
- ⁴¹ Koning Boudewijn Stichting (2003), *Quality of working life. Rapport van de task force 'quality of working life aan de Koning Boudewijnstichting*. Brussel.
- ⁴² Gareis, K. (2003), *The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA*, Bonn.
- ⁴³ Walrave, M. en Dens, E. (2003), *Tijd voor telewerk*, Kluwer.
- ⁴⁴ Framework Agreement on Telework 2002.
- ⁴⁵ NIS EAK
- ⁴⁶ Vandebroucke, F. (2003), 'Vergrijzing en het Belgische overheidsbeleid: terugblik en vooruitblik' in: *Leven in een ouder wordende samenleving. Generatiebewust vooruitzien in de 21^{ste} eeuw*, p.263-281.
- ⁴⁷ Vandebroucke, F. (2003) Ibid.