

SECTORAAL AKKOORD IN DE METAAL & TECHNOLOGIE (PC 111 & 209) VOOR DE TOEPASSING VAN DE GENERIEKE GIDS “VEILIG AAN HET WERK” OM DE VERSPREIDING VAN COVID-19 OP HET WERK TEGEN TE GAAN

11/05/2020

OPROEP

Aan de ondernemingen, de werknemers, al wie er werkt en hun vertegenwoordigers:

- Neem de crisis rond het Coronavirus die momenteel in de wereld heerst en in het bijzonder in ons land, ernstig;
- Geef absolute prioriteit aan de gezondheid en het welzijn van de werknemers, klanten en andere betrokkenen;
- Neem op ondernemingsvlak alle nodige voorzorgen met betrekking tot de hygiëne en de bescherming van de gezondheid op het werk voor alle werknemers;
- Doe al het mogelijke om de activiteit en de tewerkstelling in de ondernemingen in stand te houden, respectievelijk te herstellen en dit in de meest optimale veiligheids- en gezondheidsomstandigheden. Het doel is: het vermijden dat de negatieve gevolgen van de epidemie voor de ondernemingen, hun werknemers en de maatschappij nog groter worden;
- Zet het sociaal overleg op ondernemingsvlak op constructieve wijze en in wederzijdse verstandhouding in en streef naar de meest optimale activiteitsgraad en organisatie van het werk, rekening houdend met de nodige gezondheids- en veiligheidsbepalingen. De maatregelen die het herstel van de onderneming ondersteunen worden onderzocht, besproken en overeengekomen in overeenstemming met de overlegorganen in de onderneming.

GEBRUIK VAN DE GENERIEKE GIDS

Voor al de ondernemingen zijn de generieke gids [“Veilig aan het werk”](#) en de [checklist](#) te gebruiken als vast referentiepunt om de verderzetting of stapsgewijze heropstart van hun activiteiten in gezonde en veilige omstandigheden te laten plaatsvinden.

De ondernemingen dienen hierbij de door de overheid genomen beslissingen en opgelegde dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, ten allen tijde na te leven.

Dit sectoraal akkoord moet samen gelezen worden met de generieke gids.

BELANG VAN DE SOCIALE DIALOOG EN COMMUNICATIE

Het informeren en betrekken van de werknemers en hun vertegenwoordigers is cruciaal om het draagvlak en de opvolging van de maatregelen te vergroten.

De ondernemingen dienen regelmatig, bij voorkeur minstens wekelijks, te overleggen met de bestaande overlegorganen (OR, CPBW en vakbondsafvaardiging) volgens hun respectieve

bevoegdheden om de gepaste maatregelen te nemen en te evalueren en om mogelijke problemen die zich stellen op een constructieve en verantwoordelijke wijze op te lossen.

Bij het overleg over de maatregelen die zullen worden genomen om de heropstart van activiteiten te organiseren op werkposten waar de social distancing niet kan worden gerealiseerd, zal het CPBW alles in het werk stellen om een consensus te bereiken. Indien de werkgever op vragen of voorstellen van het CPBW niet kan ingaan, zal hij dit motiveren. Bij gebrek aan consensus kan beroep gedaan worden op de diensten van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

In onderstaande situaties dient het sociaal overleg zeker te worden gerespecteerd :

- de maatregelen betreffende de gezondheid van de werknemers
- de aanpassingen aan het door de werkgever georganiseerde vervoer;
- de beslissing en modaliteiten inzake controle van de lichaamstemperatuur van elke persoon die het bedrijf betreedt;
- het correcte gebruik van mondmaskers in bedrijven.

Bij afwezigheid van overlegorganen gebeurt dit via rechtstreekse participatie en in maximale overeenstemming met de werknemers zelf. Bij gebrek aan consensus kan beroep gedaan worden op de diensten van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

De ondernemingen dienen hun werknemers voortdurend en op toegankelijke wijze te informeren en duidelijke instructies te geven, en dit in combinatie met een gepaste opleiding. Ook externen dienen tijdige en duidelijke instructies te krijgen. Extra aandacht dient besteed te worden aan de informatie voor nieuwe werknemers (inclusief uitzendkrachten, stagiairs,...). De oprichting van een specifieke paritair samengestelde werkgroep om dit in goede banen te leiden en op te volgen is aangewezen.

RISICOANALYSE EN EXPERTISE

De ondernemingen nemen hun maatregelen op basis van een risicoanalyse op ondernemingsvlak, uitgevoerd door de expertise die intern en extern aanwezig is, zoals de preventieadviseur en de externe preventiediensten. Deze risicoanalyse gebeurt enerzijds generiek en anderzijds op het vlak van de werkposten waar de sociale distancing niet kan worden gerespecteerd, en met deelname van het CPBW of de syndicale delegatie.

De risicoanalyse bevat volgende stappen: identificatie van de risico's, analyse en beoordeling van de risico's, maatregelen, ontwerp en uitvoering van een actieplan, controle op de uitvoering, integratie van de resultaten in de besluitvormingsprocessen.

Bij de implementatie van de maatregelen ingevolge de resultaten van de risicoanalyse wordt voorrang gegeven aan het gebruik van organisatorische maatregelen, collectieve en individuele beschermingsmiddelen.

Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn :

- aanpassing van de werktijden om maximaal te voorkomen dat teams elkaar kruisen;
- indien nodig het vertragen van machines bij aanpassing van het aantal werknemers om de sociale afstand te respecteren;

- taken waarvoor meerdere medewerkers nodig zijn, zoveel mogelijk vermijden.

AANDACHT VOOR DE GEZONDHEIDSTOESTAND VAN WERKNEMERS

Activiteiten kunnen enkel hervat of verdergezet worden indien de veiligheid en gezondheid van de werknemers kan worden gegarandeerd d.w.z. door social distancing of gelijkwaardige beschermingsmaatregelen én dit in overeenstemming met de door de overheid genomen beslissingen.

De ondernemingen dienen de richtlijnen van de [generieke gids](#) nauwgezet op te volgen bij ziekte van hun werknemers op het werk, inclusief het transport van de zieke werknemer naar huis.

De ondernemingen dienen bijzondere aandacht te hebben voor werknemers met een kwetsbare gezondheid, zoals werknemers met chronische aandoeningen (bv. long- en hartproblemen, diabetes) en werknemers die een kankerbehandeling ondergaan (hebben).

Wij adviseren de werkgevers om deze werknemers te informeren over de mogelijkheid van een spontane raadpleging bij de arbeidsarts, waar nodig van op afstand. De werknemer kan de arbeidsarts verzoeken om contact op te nemen met zijn behandelende arts. Deze werknemers kunnen ook, op basis van een medisch attest van de behandelende geneesheer, vragen om een beroep te doen op arbeidsvrijstellingsmaatregelen.

De aanvraag zal onderzocht worden in overleg met de arbeidsarts en de behandelende arts. De werknemer, werkgever en de arbeidsarts dienen in overleg naar de meest geschikte oplossing te zoeken. In dit specifiek geval, kunnen de maatregelen tijdelijke werkloosheid Corona aangewend worden tijdens de periode van hun geldigheid.

AANDACHT VOOR DE PSYCHOSOCIALE ONDERSTEUNING VAN WERKNEMERS

Een verhoogde aandacht en inspanning voor de psychosociale risico's is erg belangrijk. Een verhoogde angst of stress in de unieke omstandigheden van de Coronacrisis is normaal. Daarmee moet op een ernstige manier worden omgegaan om de rust te kunnen bewaren.

Aan ondernemingen wordt daarom gevraagd om hun werknemers opnieuw te informeren over de geldende externe en interne procedures voor de preventie van psychosociale risico's. De ondernemingen voorzien in de nodige ondersteuning en vorming voor de diverse actoren die hierin een belangrijke rol spelen.

Bijzondere aandacht en inspanningen zijn vereist voor werknemers met een zorgverantwoordelijkheid voor kinderen en/of andere personen. Indien zij door een gebrek aan opvangalternatieven in de onmogelijkheid zijn om hun arbeid in normale omstandigheden te verrichten, zullen ondernemingen en werknemers waar mogelijk organisatorische of technische maatregelen nemen om tot oplossingen te komen.

De combinatie arbeid-gezin is op crisismomenten nog meer precair dan in normale omstandigheden. Dit aspect dient nauwgezet bewaakt te worden, ook voor thuis- en telewerkers.

PROCEDURE VAN NALEVING VAN DE PREVENTIEMAATREGELEN

Om iedereen te beschermen moeten de werkgever, de werknemers en ook externen de algemene en specifieke preventiemaatregelen strikt naleven.

Indien een werknemer geconfronteerd wordt met een werksituatie waarin hij om gegronde redenen vindt dat de gepaste gezondheidsmaatregelen ontbreken, heeft hij het recht om zijn werkzaamheden te onderbreken en zich naar een veilige plaats te begeven. Hij dient dan de werkgever onmiddellijk te verwittigen teneinde die in staat te stellen om de nodige maatregelen te treffen.

Indien een werknemer vaststelt dat een werkgever de maatregelen niet naleeft of neemt, dan dient hij contact op te nemen met:

- zijn werkgever en/of de hiërarchische lijn (uw direct leidinggevende);
- of de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (of bij afwezigheid de syndicale delegatie);
- of de preventieadviseur van de interne en/of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- in laatste instantie met de bevoegde regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. ([link met contactgegevens](#))

De werknemer die zijn werkzaamheden onderbreekt of deze procedure inroept, mag daar geen enkel nadeel van ondervinden en evenmin voor gesanctioneerd worden.

