

7. **Wat is de rol van het CPBW en de OR?**

Opdat het beleid zou gedragen worden door alle werknemers, moet de werkgever met het Comité tot een consensus komen over de uitgangspunten en doelstellingen van zijn beleid (zie vraag 4). Indien er ook bepaalde regels of procedures worden afgesproken zal daarover ook overleg met de OR nodig zijn. Een goede samenwerking tussen beide organen is dus ook hier broodnodig!

8. **Welke rol speelt de hiërarchische lijn?**

De leden van de hiërarchische lijn zullen het beleid van de werkgever moeten uitvoeren. Ze spelen een belangrijke rol bij het vaststellen van disfunctioneren als gevolg van mogelijk alcohol- of druggebruik. De cao voorziet dat zij daartoe een speciale voorlichting moeten krijgen.

9. **Wat is de rol van de preventieadviseur?**

Uiteraard moet ook de preventieadviseur betrokken worden bij het uitvoeren van het preventiebeleid. Hij zal ook een belangrijke rol spelen bij de vorming van de hiërarchische lijn, en de voorlichting van de werknemers over de problematiek van drugs- en alcoholmisbruik. De preventieadviseur kan werknemers met problemen ook tips geven over hoe ze zich kunnen laten verzorgen (bijvoorbeeld doorverwijzen naar gespecialiseerde instellingen).

10. **Wanneer treedt de cao in werking?**

De cao is in voege getreden op 1 april 2009. Om alle bedrijven de tijd te geven een preventiebeleid uit te werken dat door iedereen gedragen wordt, is echter tijd nodig. Daarom is een overgangstermijn voorzien. Uiterlijk op 1 april 2010 moeten alle bedrijven een beleid hebben uitgewerkt. Of moeten ze hun bestaand beleid aanpassen aan de bepalingen uit de cao en de wetgeving indien dat niet het geval is.

ABVV
Samen sterk

10 vragen over cao nr. 100

Op 1 april werd in de Nationale Arbeidsraad de cao nr. 100 "betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming" ondertekend. Alle bedrijven zullen in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers een preventief alcohol- en drugsbeleid moeten uitwerken, of hun bestaand beleid aanpassen aan de vereisten van de cao en de wetgeving. Om je daarbij te helpen vind je in deze folder een korte toelichting bij de voornaamste bepalingen uit de cao. Wil je meer informatie, dan kun je de tekst van de cao en een begeleidende brochure lezen op de website van de Nationale Arbeidsraad: www.cnt-nar.be.

1. Waarom deze cao?

Gebruik, en zeker misbruik, van alcohol of drugs kan aanleiding geven tot problemen in een bedrijf. Een beperkt aantal bedrijven heeft reeds een beleid uitgewerkt, gericht op het voorkomen van dergelijke problemen. In sommige gevallen is dat beleid enkel gericht op sanctioneren, en soms zelfs juridisch aanvechtbaar. De sociale partners wilden daarom dat alle bedrijven een beleid voeren dat juridisch correct is, gericht op preventie, én op maat van de onderneming. Ze hebben daarom in uitvoering van het vorige IPA in de NAR na lang onderhandelen cao nr. 100 ondertekend.

2. Gaat de cao enkel over testen?

Op basis van de berichtgeving in de pers leek dat inderdaad zo. Maar het is zeker niet zo dat werknemers voortaan verplicht een ademtest zullen moeten afleggen vóór ze aan hun dagtaak mogen beginnen, als de werkgever dat wil. Testen kunnen alleen als onderdeel van een preventief beleid.

3. Welk beleid moet een werkgever dan wel voeren?

Alle bedrijven zullen een preventief alcohol- en drugbeleid moeten uitwerken. Dat moet de bepalingen van de cao en andere reglementering respecteren, maar het moet aangepast zijn aan de bedrijfscultuur en regels van het bedrijf. Het moet ook rekening houden met de aard van de activiteiten van het bedrijf en met specifieke risico's die er aanwezig zijn. Bovendien moet dat beleid van toepassing zijn op alle werknemers: van hoog tot laag.

4. Wat zijn de uitgangspunten van dat beleid, en hoe komt het tot stand?

Problemen veroorzaakt door alcohol of drugs kunnen best aangepakt worden door werknemers aan te spreken over hun verminderende arbeidsprestaties of hun werkrelaties. De betrokkenen worden zo geconfronteerd met de gevolgen, niet met het problematisch gebruik zelf. De cao stelt bovendien duidelijk dat functioneringsproblemen als gevolg van alcohol of druggebruik net zo moeten worden aangepakt als alle andere problemen in verband met welzijn op het werk.

Daarom moet elke werkgever de doelstellingen van zijn alcohol- of drugbeleid bepalen via een beleids- of intentieverklaring. Die moet worden bekendgemaakt via het arbeidsreglement. In een tweede fase kan de werkgever de doelstellingen verder preciseren in een aantal regels of procedures, bijvoorbeeld in verband met de beschikbaarheid (of niet) van alcohol op de werkvloer. Deze maatregelen en procedures moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

5. Maar mag er dan toch getest worden?

Ja, maar enkel indien dat voorzien is in de tweede fase, en indien de werknemer daartoe de toelating heeft gegeven. Bovendien zijn urinetests, of testen van bloed wettelijk verboden. De cao verandert daar niets aan. Wat wel mag is een ademtest uitvoeren met een niet-geijkte alcoholtester, en aandachts- of concentratietesten afnemen. In geen geval mag het resultaat worden bijgehouden, of mag het worden gebruikt om een werknemer te sanctioneren.

Een test mag dus enkel uitgevoerd worden met het oog op preventie, m.a.w. om na te gaan of de werknemer geschikt is om te werken.

6. Mag de arbeidsgeneesheer een alcohol- of drugtest afnemen?

Het is uitgesloten dat een arbeidsgeneesheer door een werkgever kan verplicht worden bepaalde tests uit te voeren. Dus ook geen alcohol- of drugtest. De arbeidsgeneesheer mag dat wel doen op eigen initiatief, indien hij dat nuttig acht in verband met tewerkstelling aan een specifieke werkpost. In geen geval mag hij de resultaten kenbaar maken. Hij mag wel de werknemer ongeschikt verklaren om te werken.