

**ABVV**

[WWW.SAMENKANHETANDERS.BE](http://WWW.SAMENKANHETANDERS.BE)

# SYNDICALE GIDS ISO 45001



**SAMEN  
KAN HET  
ANDERS**

**DE NIEUWE GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDS-  
NORM GEBRUIKEN OP DE WERKVLOER**





---

**De auteur van de Engelstalige versie van dit brochure is Hugh Robertson, Senior Policy Officer voor gezondheid en veiligheid op het werk bij de Britse TUC en voormalig woordvoerder van de Workers Interest Group van de adviserend comité voor gezondheid en veiligheid van de Europese Commissie.**

Deze gids werd herzien en de publicatie ervan werd bevestigd door de permanente comités van de European Trade Union Confederation (ETUC) "Veiligheid en gezondheid op het werk" en "Normalisatie".

**Deze Nederlandse vertaling werd in België opgesteld, nagelezen en aangepast aan de Belgische situatie door de Dienst Ondernemingen van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV).**

**Bijgevolg is die niet volledig identiek aan de originele Engelse versie.**

## **Uitgever**

### **Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)**

Hoogstraat42  
B-1000 Brussel  
België

Telefoon: 00 32 2 506 82 11

E-mail: [info@abvv.be](mailto:info@abvv.be)

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

Deze gids is bestemd voor gebruik door vakbond verantwoordelijken en vakbond afgevaardigden in gezondheid - en veiligheid op werkplaatsen waar de werkgever de norm ISO 45001 wil invoeren. De volgende informatie werd zorgvuldig samengesteld om u op de hoogte te houden van de recente ontwikkelingen. Er kunnen zich evenwel fouten voordoen, in het bijzonder daar de nationale implementatie van ISO 45001 kan verschillen. De uitgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele drukfouten, fouten of weglatingen. Alle rechten, met inbegrip van de rechten op herdruk en fotomechanische reproductie, zijn voorbehouden. Als u uit deze publicatie citeert, vermeld dan de precieze gegevens van de uitgever, de titel en versie van de publicatie en stuur een exemplaar naar de uitgever.



---

# Inhoud

## DEEL I

<b>Inleiding</b> .....	5
Wat zijn normen?.....	5
Wat is ISO 45001? .....	6
Waarom is dit nodig? .....	9
Het proces .....	11
Bezorgdheid van de vakbonden.....	12

## DEEL II

<b>ISO 45001 – de vereisten</b> .....	<b>16</b>
Inleiding tot de norm .....	16
Artikel 1 Toepassingsgebied .....	17
Artikel 2 Referenties naar de norm.....	17
Artikel 3 Bepalingen en definities .....	17
Artikel 4 Context van de organisatie.....	18
Artikel 5 Leiding geven en participatie door de werknemers.....	19
Artikel 6 Planning .....	20
Artikel 7 Ondersteuning.....	21
Artikel 8 Werking .....	22
Artikel 9 Evaluatie van de prestaties.....	23
Artikel 10 Verbetering.....	24
 <b>Bijlage A – Begeleidend document</b> .....	 <b>25</b>

---

# ISO 45001 – De nieuwe gezondheids- en veiligheidsnorm gebruiken op de werkvloer

## DEEL I

### Inleiding

Vanaf maart 2018 komt er een nieuwe norm voor systemen voor gezondheids- en veiligheidsmanagement, ISO 45001, die sommige werkgevers zullen willen invoeren. Deze gids is bestemd voor gebruik door veiligheidsverantwoordelijken of gezondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers op werkplaatsen waar de werkgever de norm ISO 45001 wil invoeren. Er zijn twee delen. Het eerste deel beschrijft waarvoor de norm dient en welke principes aan de basis ervan liggen. Het tweede deel is een samenvatting van alle vereisten en enkele suggesties voor wat de vakbonden moeten nagaan.

### Wat zijn normen?

Er zijn meer dan 20.000 internationale normen voor alles, van gefabriceerde producten en technologie tot voedselveiligheid, landbouw en gezondheidszorg. Het zijn eisen, specificaties of richtlijnen die consistent kunnen worden gebruikt om ervoor te zorgen dat materialen, producten, processen en services geschikt zijn voor hun doel. Ze zijn normaal gesproken niet wettelijk bindend, hoewel sommige wel een semi-wettelijke basis hebben en soms worden genoemd in de nationale wetgeving of in juridische geschillen. Dit verschilt van internationale arbeidsnormen die zijn overeengekomen tussen werkgevers, vakbonden en regeringen van de Internationale Arbeidsorganisatie en die wettelijk bindend zijn voor de landen die ze ratificeren.

Internationale normen worden meestal ontwikkeld door de International Standardization Organization (ISO) met betrokkenheid van de voornaamste nationale normalisatie-instanties ([National Standards Bodies = NSB's](#)) zoals DIN in Duitsland, AFNOR in Frankrijk of de BSI in Engeland.

---

Gezien zijn kleine omvang, is het NBN (Bureau voor Normalisatie) in België maar weinig actief op het vlak van zuivere normenproductie. Wel biedt het een activiteitenpanel teneinde de zichtbaarheid van de normalisatie op verschillende gebieden te verhogen.

Er is ook een afzonderlijk orgaan voor Europese normen, het **Europees Comité voor Normalisatie (CEN)**.

De normcommissies die betrokken zijn bij Europese of internationale normen worden gevormd door "technische deskundigen" die worden benoemd door hun nationale normalisatie-instantie. Meestal zijn dit fabrikanten (in het geval van productnormen) of vertegenwoordigers van nationale normalisatie-instellingen, van wie velen consultants zijn. De meeste betrokkenen hebben enige vorm van commercieel belang bij de uitkomst.

Hoewel alle regels en wetten normaal gesproken gratis beschikbaar zijn op internet, zijn normen dat niet en moeten worden gekocht.

Sommige van de productnormen bevatten vereisten voor fabrikanten om een bepaald niveau van conformiteit te waarborgen en vaak voldoen ze aan die norm om te voldoen aan de wet. Ze geven de klant daarom een vertrouwenselement.

### **Managementsysteem normen zijn echter anders !**

Ze zijn een aanbevolen manier om een bepaald aspect van een organisatie te beheren. Ze zijn niet bedoeld om aan te tonen dat ze voldoen aan enige wettelijke vereisten, hoewel ze organisaties wel verplichten zich in te zetten voor de wettelijke naleving en het invoeren van processen om dit te evalueren. In het geval van certificeerbare normen, als de organisatie kan aantonen dat ze aan alle eisen van de norm voldoen, kunnen ze worden gecertificeerd. Het bezitten van een certificaat toont aan dat ze een geschikt managementsysteem hebben en dat gecertificeerd zijn vaak nuttig kan zijn bij publiciteit en bij het bieden voor contracten. Managementnormen vereisen echter voortdurende verbetering en daarom moeten organisaties erkennen dat certificering het begin is van een voortdurend verbetertraject.

## **Wat is ISO 45001?**

ISO 45001 is een reeks van internationale normen met betrekking tot gezondheid en veiligheid en is gestructureerd om consistent te zijn met bestaande ISO-normen, zoals kwaliteitsmanagement (ISO 9001) en milieumanagement (ISO 14001).

De nieuwe norm is in de afgelopen jaren ontwikkeld door een groep van 85 internationale normalisatie-instellingen. Het was oorspronkelijk gebaseerd op de norm BS OHSAS 18001 van het British Standards Institute, (BSI) die veel werkgevers in Europa al hebben, maar de nieuwe norm is aanzienlijk veranderd

---

sinds de ontwikkeling ervan, met name op het gebied van leiderschap en werknemersparticipatie. Het werd uiteindelijk goedgekeurd in januari 2018 en gepubliceerd in maart 2018.

ISO 45001 is een norm, geen managementsysteem dat direct op de werkplek kan worden toegepast. Het is gebaseerd op wat de "Plan-Do-Check-Act"-cyclus wordt genoemd, die in veel managementsystemen wordt gebruikt en die gezondheids- en veiligheidsmanagement behandelt als een integraal onderdeel van goed management in het algemeen, in plaats van als een op zichzelf staand systeem.

Omdat ISO 45001 op dezelfde manier is ontworpen als andere ISO-managementnormen, is de structuur oorspronkelijk niet ontworpen voor gezondheids- en veiligheidsmanagement. Het bestaat uit 10 clausules die alle managementnormen moeten volgen en een aantal kernformuleringen die niet kunnen worden gewijzigd - alleen toegevoegd.

De norm kan worden gezien als een reeks minimumvereisten waaraan een werkgeversmanagementsysteem moet voldoen om certificering te verkrijgen. ISO-managementnormen zijn ontworpen om generiek te zijn, toepasbaar op organisaties van elke omvang en uit elke sector. Hoewel de normen een kader bieden voor goed management, en dingen specificeren die moeten worden opgenomen, wordt niet aangegeven hoe ze moeten worden uitgevoerd. Dat betekent dat er veel vrijheid is om aan de vereisten van de norm te voldoen.

Om een ISO 45001-certificering te behalen, moet een organisatie<sup>1</sup> ervoor zorgen dat de processen die ze hebben om gezondheids- en veiligheidsrisico's te beheren voldoen aan alle vereisten van de norm.

ISO 45001 stelt dat de organisatie (zoals de werkgever in de norm wordt genoemd) niet alleen een managementsysteem moet hebben dat voldoet aan de eisen van de norm, maar ook vereist dat zij een strikte volgorde volgen bij het omgaan met gevaren door ze zoveel mogelijk te elimineren in plaats van te kijken naar vervanging of technische maatregelen met persoonlijke beschermingsmiddelen als een laatste redmiddel. Deze "hiërarchie van controle" is gelijkaardig met de vereiste van de Europese wetgeving die is vastgelegd in artikel 6 (2) van Richtlijn 89/391/EEG betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk 89/391/EEG. Het stelt ook dat organisaties een systeem van voortdurende verbetering moeten hebben in plaats van gewoon de wet te gehoorzamen.

---

<sup>1</sup> Volgens de definitie ISO 45001, een organisatie = persoon of groep van personen die zijn eigen functies heeft met verantwoordelijkheden, bevoegdheden en relaties om zijn *doelstellingen* (3.16) te bereiken.

Opmerking 1 bij de term: Het begrip organisatie omvat maar is niet beperkt tot eenmanszaak, bedrijf, vennootschap, firma, onderneming, autoriteit, partnerschap, liefdadigheidsinstelling of genootschap, of een deel of combinatie daarvan, hetzij als rechtspersoon erkend of niet, publiek of privaat.



---

## Kritische analyse

De norm legt de nadruk op het raadplegen en participeren van werknemers. Veel hiervan is positief en zou een belangrijke manier kunnen zijn om werknemersbetrokkenheid te garanderen in landen waar dit niet gebeurt, maar vakbonden worden niet genoemd. Er is ook geen vereiste voor een CPBW hoewel organisaties met meer dan 50 werknemers moeten instemmen met de oprichting ervan.

Een zorg is dat de norm niet van werkgevers eist dat ze gratis persoonlijke beschermingsmiddelen (PPE) voorzien noch gratis opleidingen inrichten. Dit zijn grote hiaten, maar in de EU zijn ze al een wettelijke vereiste en de norm stelt wel dat een organisatie alle nationale wetten moet gehoorzamen.

Meer informatie over wat de norm inhoudt, staat in Deel II van deze gids.

Vakbonden en werkgevers op zowel Europees als Internationaal niveau waren tegen de ontwikkeling van de norm. Dit omvatte veel nationale vakbondsorganisaties alsook de Europese Vakverbond (EVV) en Internationale Vakverbond (IVV) maar ook de Internationale werkgever Organisatie (IOE).

Een [briefing](#) over de ontwerpnorm gepubliceerd door het European Trade Union Research Institute - ETUI gaf een gedetailleerd overzicht van veel van de bezwaren, maar in de eerste plaats was er een sterke mening dat werkpleknormen het best door overheden, werkgevers en vakbonden konden worden ontwikkeld via de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De IAO heeft al richtlijnen voor veiligheid en gezondheid managementsysteem, hoewel ze soms een beetje verouderd zijn.

Het belangrijkste verschil tussen de ISO 45001 normen en de ILO normen of de meeste andere normen is dat werkgevers geen certificaat kunnen krijgen dat bevestigt dat ze eraan voldoen.

In Europa bestaat ook een aantal bestaande nationale normen zoals [MASE](#) (Safety Improvement Manual for Health and Environment) in Frankrijk. Sommige industrieën hebben ook hun eigen kaders, zoals het High-level-raamwerk van het Energie-instituut voor procesveiligheidsmanagement.

Hoewel bepaalde normen, met name machine normen, in Europa weliswaar een semilegale status hebben, heeft ISO 45001 helemaal geen wettelijke status.

De normen garanderen ook niet dat de werkgever voldoet aan de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften of andere wettelijke vereisten en een werkgever kan niet vertrouwen op het behalen van de ISO 45001-certificering als een manier om automatisch aan zijn wettelijke verplichtingen te voldoen. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat zij voldoen aan de vereisten van alle nationale wetten en collectieve overeenkomsten, alsook aan de kaderrichtlijn en alle voorschriften die op grond daarvan worden gemaakt. ISO 45001 is een "add-on" die een werkgever kan gebruiken om te proberen de lat hoger te leggen.

Evenmin mogen nationale handhavingsinstanties van mening zijn dat het feit dat een organisatie ISO 45001-gecertificeerd is, een garantie is dat zij voldoen aan de nationale wetgeving. Het betekent alleen

---

dat ze hebben gedaan wat ze moeten doen om het managementsysteem te implementeren dat is vastgelegd in de norm.

Effectief management van gezondheid en veiligheid gaat niet alleen over het hebben van een veiligheidsmanagementsysteem. Het succes van welk systeem dan ook is afhankelijk van wat de werkgever in de praktijk doet, namelijk het al dan niet invoeren van een proces van risicobeoordeling, risicovermindering en -beperking, samen met het bevorderen van een positieve veiligheidscultuur, wat impliceert dat de werknemers erbij worden betrokken.

In de Britse HSE (Health and Safety Executive) staat *“Focusing too much on the formal documentation of a health and safety management system will distract you from addressing the human elements of its implementation - the focus becomes the process of the system itself rather than actually controlling risks.”*

Als een werkgever echter beslist om de norm te gebruiken, moeten vakbonden er volledig naar streven om ervoor te zorgen dat dit gebeurt op een manier die verzekert dat de hoogste prioriteit bestaat in het beschermen van werknemers - niet het behalen van een certificaat.

## Waarom is dit nodig?

De eerste stap voor een werkgever is om te vragen of ze de norm nodig hebben. De werkgever moet een duidelijk idee hebben van hun doelstellingen en welke voordelen zullen worden behaald door het behalen van de ISO 45001-certificering.

In de EU moet elke werkgever voldoen aan alle nationale gezondheids- en veiligheidsvoorschriften die minimaal voldoen aan de vereisten van de Kaderrichtlijn van 1989 waarop in België de Wet van 4 august 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is gebaseerd. De verplichtingen van de werkgever zijn duidelijk vastgelegd, waarbij artikel 6 (art 5 Belgische Wet) specificiert welke maatregelen zij moeten nemen. Dat betekent dat ze een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem nodig hebben, hoe informeel ook. Sommige landen zijn specifiek.

De Belgische regelgeving is gebaseerd op het dynamisch risicobeheersysteem, wat impliceert dat de risicoanalyses voortdurend evolueren.

De Zweedse wet vereist systematisch werkomgeving management, terwijl Noorwegen het voor organisaties verplicht stelt om interne controlesystemen op te zetten om ervoor te zorgen dat al hun gezondheids- en veiligheidsactiviteiten in overeenstemming zijn met de wet. Het VK vereist "aantoonbaar management van gezondheid en veiligheid op het werk".

Dat gezegd zijnde, zullen vakbonden altijd willen dat werkgevers proberen de best mogelijke resultaten te bereiken, en het naleven van de wet zou nooit het doel mogen zijn.

---

Een kritiek die wordt geuit i.v.m. verschillende normen en richtlijnen, is dat ze de werkgevers onvoldoende aanzetten om een systeem voor permanente verbetering in te voeren. Er wordt immers te veel aandacht besteed aan de verplichting voor de werkgevers om te voldoen aan de wettelijke vereisten, zonder meer.

ISO 45001 legt veel meer nadruk op de noodzaak van voortdurende verbetering.

Het is waarschijnlijk dat ISO 45001 in de loop van de tijd een vereiste zou kunnen worden voor het verkrijgen van contracten in sommige sectoren, met name infrastructuur en andere bouwwerkzaamheden. Het kan ook vereist zijn door multinationals die activiteiten hebben in EU-landen en hun gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem willen normaliseren.

Een grote organisatie die helemaal van nul begint, zou kunnen ondervinden dat het verkrijgen van ISO 45001 gepaard gaat met significante kosten, terwijl organisaties die al andere ISO-certificeringen hebben, het proces van certificering vlotter kunnen doorlopen omdat ze bekend zijn met de structuur op hoog niveau. Dit is met name het geval met de normen voor kwaliteitsmanagement (ISO 9001) en milieumanagement (ISO14001) of als ze eerder de bestaande norm BS OHSAS 18001 hebben ingevoerd.

Hoewel ISO benadrukt dat de norm door alle soorten en maten van organisaties kan worden gebruikt, zouden kleinere werkgevers zeer goed moeten overwegen of het behalen van certificering volgens ISO 45001 nuttig zou zijn, ook met het oog op de aard van hun bedrijf. Het is geen eenvoudig proces om een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem op zijn plaats te krijgen en dan het bewijs te leveren dat het voldoet aan de vereisten van ISO45001. De meeste kleine werkgevers zullen wel willen beoordelen of dit de meest kosteneffectieve manier is om gezondheids- en veiligheidsnormen verbeteren. Beslissen om geen ISO45001-certificaat te behalen, is echter geen excuus om niets te doen. Als de werkgever geen formeel managementsysteem gebruikt, moeten de vakbonden ervoor zorgen dat ze nog steeds voldoende de risico's beheersen en aan al hun wettelijke verplichtingen voldoen<sup>2</sup>.

Veel organisaties die besluiten om met certificering aan de slag te gaan, besluiten een consultant te gebruiken. Als ze dat van plan zijn, moeten ze eerst de werknemersvertegenwoordigers raadplegen inzake gezondheid en veiligheid om ervoor te zorgen dat de adviseur bekwaam is en ook van plan is het personeel bij elke fase te betrekken.

Er is geen vereiste voor de organisatie om een consultant met specifieke kennis van gezondheid en veiligheid te gebruiken, maar de vakbonden zullen waarschijnlijk ervoor willen zorgen dat de persoon die de organisatie gebruikt, ervaring heeft met het management van gezondheid en veiligheid op het werk. Het gebruik van een consultant neemt de verantwoordelijkheid van het management voor het opzetten en implementeren van uw gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem niet weg.

---

<sup>2</sup> Er dient op gewezen dat de ISO onder andere blijft werken aan een implementeringsgids ISO 45001 voor kleine organisaties. Deze zou in 2020 af moeten zijn.

---

Vakbonden moeten ook worden geraadpleegd over welke certificatie-instantie het management gaat gebruiken. ISO certificeert de normen niet maar bepaalt ze alleen. Certificatie is een afzonderlijk proces. Dit kan soms worden gedaan door het nationale normalisatie-instituut, maar de organisatie hoeft deze niet te gebruiken. Meestal staan de certificeringsorganismen met de grootste bekendheid in voor deze dienst (bijvoorbeeld voor de certificering van de liften die we allemaal kennen).

Werkgevers moeten kijken naar meer dan alleen prijs, maar ook naar de service die ze krijgen. Omdat de ISO 45001-certificering een proces van drie jaar is, eisen sommige certificeringsinstanties dat de organisatie een minimumcontract van 3 jaar tekent. Er zullen ook jaarlijkse bezoeken zijn, dus de werkgever moet controleren of ze in de schattingen zijn opgenomen. Sommige certificatie-instellingen kunnen zelfs om frequentere bezoeken vragen. Vakbonden moeten er op zijn minst voor zorgen dat de gebruikte certificeringsinstantie is geaccrediteerd voor het certificeren van ISO 45001 door een accreditatie-instantie die deel uitmaakt van de [Europese accreditatie-instantie EA](#) (in België, de BELAC).

Het hebben van een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem is belangrijk, maar het mag niet om zinloos papierwerk gaan. Wat een werkplek veiliger maakt, is het verwijderen van gevaren, het beheersen van risico's en het zorgen voor een goede betrokkenheid van werknemers.

## Het proces

Het ontwikkelen en implementeren van een ISO-compatibel managementsysteem moet een organisatie brede doelstelling zijn, geleid door het topmanagement. Het **comité voor Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)** zou een zeker toezicht op het proces moeten hebben. Het management moet ervoor zorgen dat ze een verantwoordelijk personeelslid hebben dat competent is en de tijd heeft. Grotere organisaties hebben een speciaal team nodig. Deze persoon of dit team zou ook verantwoordelijk moeten zijn voor het ontwikkelen van het eigenlijke managementsysteem. Sommige personeelsleden zullen in een vroeg stadium in het systeem moeten worden opgeleid. Het management moet er ook voor zorgen dat gezondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers worden opgeleid in de ISO 45001-norm en het implementatie- en certificeringsproces.

Het fundamentele onderdeel van het behalen van certificering volgens ISO 45001 is de ontwikkeling van een effectief managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk. Het managementsysteem bestaat uit processen om aan de vereisten te voldoen, waaronder risicomanagement, beschikbaarstelling van middelen, prestatie meting en -beoordeling, analyse en voortdurende verbetering. Dit is veel gemakkelijker als de werkgever een bestaand ISO-managementsysteem heeft (bijvoorbeeld ISO 9001 of ISO 14001), omdat er enkele gemeenschappelijke processen zullen zijn.

Zodra alle processen zijn geïmplementeerd, kan de organisatie een certificering aanvragen. Dit begint met wat bekend staat als een 'Fase 1-audit' waarbij een auditeur alle bestaande systemen evalueert

---

en een gap-analyserapport opstelt dat de acties identificeert die nodig zijn om aan de norm te voldoen. Normaal gesproken wordt er een actieplan opgesteld.

Zodra de organisatie van mening is dat zij het actieplan hebben geïmplementeerd en alle hiaten hebben ingevuld die in het fase 1-rapport zijn gemarkeerd, voert een auditeur een 'fase 2-audit' uit. Dit moet ervoor zorgen dat het gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem effectief is en voldoet aan alle vereisten van ISO 45001. Als het systeem volledig compliant is, wordt de organisatie aanbevolen voor certificering. De controleverklaring wordt vervolgens gecontroleerd via een goedkeuringsproces en als er geen onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt de certificering officieel toegekend.

Het behalen van certificering is niet het einde van het proces, omdat het managementsysteem moet worden onderhouden en continu moet worden verbeterd. Meestal gaat het om regelmatige interne audits en managementreviews om ervoor te zorgen dat voortdurend aan de vereisten van de norm wordt voldaan en het invoeren van de eventueel vereiste corrigerende maatregelen. Certificering kan worden opgeschort en zelfs ingetrokken "als het managementsysteem van de klant aanhoudend of in essentie niet aan de vereisten voldoet."

Organisaties die al gecertificeerd zijn voor OHSAS 18001: 2007 krijgen maximaal drie jaar vanaf de formele publicatie van ISO 45001: 2018 om te migreren naar deze nieuwe norm. Op basis van het huidige schema eindigt deze overgangperiode in maart 2021.

## **Bezorgdheid van de vakbonden**

Vakbonden zijn bezorgd over het feit dat ISO 45001 ertoe kan leiden dat werkgevers zich concentreren op systemen die in de eerste plaats zijn gericht op certificering volgens ISO 45001, in plaats van op management van risico's. Het behalen van certificering mag nooit het doel zijn van een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem en het voldoen aan de eisen van ISO 45001 mag nooit worden gebruikt als een indicatie van de effectiviteit van een organisatie bij het verminderen en beheren van risico's.

Vakbonden hebben eerder gewaarschuwd dat de private normen zouden kunnen leiden tot een verschuiving van een nadruk op preventie gebaseerd op risicomanagement en ontwikkeld via raadpleging van de vakbonden naar een meer bureaucratische, proces gestuurde aanpak die gericht is op het bereiken en behouden van accreditatie.

Vakbonden zijn er altijd bezorgd over geweest dat, hoewel raadpleging van de beroepsbevolking een wettelijke vereiste is in elk land in de EU, het controleproces geen duidelijke, vaste vereiste heeft voor de organisatie om een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) te hebben dat rechtstreeks het werk rond de ontwikkeling van een managementsysteem implementeert, noch moet het management ervoor zorgen dat vakbondsvertegenwoordigers op het gebied van gezondheid en



---

veiligheid kunnen deelnemen aan het auditproces en de audits kunnen beoordelen/becommentariëren. Bovendien ligt de nadruk van de controle op het managementsysteem, in plaats van op de feitelijke niveaus van bescherming op de werkplek en de prestaties van de organisatie op het gebied van gezondheid en veiligheid, hoewel van een auditeur wordt verwacht dat hij rekening houdt met de gezondheids- en veiligheidsresultaten.

Vakbonden moeten niet alleen de manier waarop de norm wordt ingevoerd meebepalen, maar ook het certificeringsproces kunnen volgen en becommentariëren. Alle consultants en auditeurs moeten hen ontmoeten om hen in staat te stellen opmerkingen te maken over de beweringen die het management doet en ervoor te zorgen dat de theorie overeenkomt met wat er feitelijk in de praktijk gebeurt.

Werknemersvertegenwoordigers hebben wettelijk het recht om alle relevante documentatie te vragen op grond van artikel 10<sup>3</sup> van de Kaderrichtlijn en ISO 45001 vereist dat de organisatie ervoor zorgt dat relevante auditresultaten worden gerapporteerd aan werknemers en, indien aanwezig, hun vertegenwoordigers. Zijn die er niet, dan voorziet de Belgische regelgeving in directe informatie en raadpleging van de werknemers<sup>4</sup>.

Het is ook belangrijk dat vakbondsvertegenwoordigers ervoor zorgen dat de werkgever de norm toepast op een manier die de gezondheidsrisico's volledig aanpakt, niet alleen de veiligheidsrisico's. De norm is heel duidelijk dat organisaties beide evengoed moeten behandelen, maar veel werkgevers richten zich eerder op werkprocessen dan op werkorganisatie en dit betekent dat zaken als stress, intimidatie enz. vaak worden genegeerd. Dit wordt misschien niet volledig opgemerkt tijdens het auditproces, tenzij de vertegenwoordigers van de vakbonden er volledig bij betrokken zijn.

Vakbonden maken zich ook zorgen dat, hoewel het een vereiste is dat een organisatie die ISO 45001 behaalt, volledig voldoet aan de nationale wetgeving en processen moet hebben om ervoor te zorgen dat dit gebeurt, certificeringscontroleurs zelf geen nalevingscontroles uitvoeren, maar bedoeld zijn om ervoor te zorgen dat de organisatie dit doet. Dit betekent dat er geen garantie is dat het auditproces voor multinationale ondernemingen robuust genoeg zal zijn om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan alle wettelijke vereisten in alle landen waarin ze actief zijn. Vaak baseren multinationals hun managementsysteem op de wetgeving van hun thuisland en voldoen ze mogelijk niet volledig aan de EU-vereisten.

---

<sup>3</sup> In België, de Codex Welzijn op het Werk, Boek I, Titel 2, Hoofdstuk III : Verplichtingen van de werkgever inzake onthaal, begeleiding, informatie en vorming van de werknemers en Boek II, Hoofdstuk III art II.7-14 over het informatie van de CPBW

<sup>4</sup> art II.8-1 à II.8-3 beschrijven in dit geval de te volgen procedure.

---

## Checklist voor werknemersvakbondsafgevaardigden

Alle werkgevers zouden een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem moeten hebben en het systeem dat zij gebruiken zal afhangen van de aard van de organisatie. Voor kleine werkgevers kan het relatief eenvoudig zijn. Het belangrijke punt is of het effectief is. Als u niet weet welk systeem uw werkgever gebruikt, vraag het hem dan.

Als uw werkgever echter van plan is ISO 45001-certificering te zoeken, kan deze checklist nuttig zijn:

- Vergeet niet dat een werkgever de ISO45001-certificering niet kan verkrijgen zonder betrokkenheid van zijn medewerkers.
- Zorg ervoor dat als uw werkgever overweegt de ISO 45001-certificering aan te vragen, dit zo snel mogelijk wordt besproken met de vakbond, hetzij rechtstreeks, hetzij via het CPBW. Dit punt moet dus op de agenda van het CPBW worden gezet.
- Als u deel uitmaakt van een organisatie met meerdere sites of die actief is in verschillende landen, moet u ervoor zorgen dat u over een werkgeverbreed gezondheid & veiligheidscomité beschikt en dat de vakbonden regelmatig bijeenkomen - in ieder geval elektronisch. Als uw werkgever in het buitenland is gevestigd, moet u er ook voor zorgen dat de consultatieregelingen voldoen aan de minimumvereisten binnen uw land, omdat sommige werkgevers zullen proberen bedrijfsbreed comités op te zetten om de vakbonden te omzeilen. Indien er een Europese Ondernemingsraad is, moet dit punt daar op de agenda staan.
- Controleer of de werkgever de ISO-certificering aanvraagt voor alle delen van de organisatie, inclusief dochterondernemingen.
- Aangezien de normen niet gratis verkrijgbaar zijn en moeten worden aangekocht, moet het management u een kopie van ISO 45001 bezorgen, samen met elk ander materiaal dat zij willen gebruiken, omdat dit de enige manier is waarop zij de deelname van vakbonden kunnen garanderen. Er bestaan reeds nuttige implementeringsgidsen en er worden nog andere gidsen voorbereid, met name t.a.v. kleine organisaties.
- 
- Zoek naar een opleiding voor vakbondsvertegenwoordigers op het gebied van gezondheid en veiligheid met het oog op ISO 45001 en het certificeringsproces. De werkgever moet kosteloos een opleiding over de certificering aan u verstrekken of ervoor betalen.
- Als er consultants worden gebruikt, vraag dan om overleg over wie de werkgever van plan is te gebruiken, vraag zijn referenties en contacteer vervolgens uw bestendige om de kwaliteit van de consultant na te trekken
- Zorg er tijdens het certificeringsproces voor dat de vakbondsvertegenwoordigers een exemplaar van alle rapporten ontvangt en regelmatig samenkomt met het team of de consultant die verantwoordelijk is voor het behalen van de norm.
- Vraag om de nodige regelingen om de werkgeversvertegenwoordigers in staat te stellen feedback te geven aan de auditeurs bij fase 1- en fase 2-audits.

- 
- Zorg ervoor dat u nauw betrokken bent bij het auditproces voor certificering om ervoor te zorgen dat de relevante bepalingen over werknemersraadpleging en -participatie worden nageleefd en dat de accountant verifieert dat alle gezondheidsrisico's zijn aangepakt, en niet alleen de veiligheidsrisico's.
  - Zodra de certificering is verkregen, moet u ervoor zorgen dat er regelmatig verslagen (in het algemeen om de drie maanden) aan het CPBW worden voorgelegd en dat u kopieën van monitoringrapporten of actieplannen vraagt.
  - Houd er rekening mee dat certificering kan worden herroepen. Als uw werkgever in de toekomst niet aan een bepaald deel van de norm voldoet, kaart dit dan bij hem aan. Als er geen actie ondernomen wordt, contacteer dan de certificatie-instelling. Als ze nalaten actie te ondernemen, dien dan een klacht in bij de accreditatie-instelling (bv. BELAC) waarmee ze zijn geregistreerd.

---

# DEEL II

## ISO 45001 – de vereisten

De norm bevat 10 clausules, plus een bijlage met richtlijnen die bijna net zo lang is als de norm.

De inhoud van ISO 45001 kan niet worden gereproduceerd omdat het auteursrechtelijk beschermd is, maar hier volgt een samenvatting van elk hoofdstuk, samen met richtlijnen voor wat vakbonden moeten proberen te waarborgen.

Deze samenvatting is op geen enkele manier alomvattend en u wordt aangeraden om de tekst van de norm te controleren.

## Inleiding tot de norm

Er is een gedetailleerde inleiding die benadrukt dat de implementatie, het onderhoud en de effectiviteit van een Gezondheid en Veiligheid management systeem afhankelijk zijn van een aantal factoren, waaronder:

- Topmanagement leiderschap en buy-in
- Goede communicatie
- Overleg en participatie
- Goede resourcing en competentie voor iedereen
- Een doeltreffend proces voor het identificeren en management van risico's
- Permanente verbetering
- Integratie van het managementsysteem in de bedrijfsprocessen van de organisatie.
- Naleving van de wetgeving

Deze worden allemaal in detail behandeld in de norm. De inleiding maakt ook duidelijk dat de exacte bewoording die in de norm wordt gebruikt erg belangrijk is, dus alleen als er staat: "zal" moet de organisatie dit doen om certificering volgens de norm te verkrijgen.

Er dient op gewezen dat de structuur van de norm wordt omschreven als een "structuur van hoog niveau". Dit wil zeggen dat die structuur geldt voor alle ISO- managementsystemen normen. Ze omvat 10 hoofdstukken en onderdelen.

---

## Artikel 1 Toepassingsgebied

Dit is vooral een verklaring van waar de norm voor dient. Hierin maakt men duidelijk dat deze door elk type organisatie kan worden gebruikt, ongeacht de grootte en activiteit en dat deze ook kan worden gebruikt om welzijnsprogramma's in ruime zin te integreren.

Wat interessanter is, is wat de norm niet doet : dit document bevat geen specifieke criteria voor de prestaties van welzijnsgebruikers, noch is het prescriptief over het ontwerp van een welzijnsmanagementsysteem. Slechte gezondheids- en veiligheidsresultaten vormen dus niet automatisch een belemmering voor certificering, zolang het managementsysteem maar voldoet. Het is evenwel een doel van de norm om organisaties te helpen bij het bereiken van voortdurende verbetering en het behalen van gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen. Auditeurs moeten dan ook nagaan waarom er ernstige storingen zijn opgetreden. De clausule verduidelijkt ook dat hiermee geen aandacht wordt besteed aan kwesties zoals productveiligheid of impact op het milieu.

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Het is duidelijk dat een van de belangrijkste indicatoren van een gezondheids- en veiligheidssysteem moet zijn hoe dit presteert en of letsel, ziekte, ongevallen en bijna-ongevallen worden verminderd. Vakbonden moeten er altijd voor zorgen dat, ongeacht het managementsysteem, de belangrijkste manier om te bepalen of het effectief is of niet, de gevolgen voor de gezondheid en veiligheid zijn. Als het behalen van ISO 45001 de gezondheid en veiligheid van uw leden niet verbetert, moet u niet bang zijn om in vraag te stellen wat er precies door het management wordt gedaan, in plaats van alleen het argument te accepteren dat zij aan hun verplichtingen volgens de norm voldoen.*

## Artikel 2 Referenties naar de norm

Dit artikel bevat geen informatie.

## Artikel 3 Bepalingen en definities

Dit is een van de belangrijkste onderdelen van de norm omdat deze veel definities bevat die betrekking hebben op de toepassing van de norm. Deze omvatten:

- Werknemer - de norm geeft aan dat dit iemand is die werk of werkactiviteiten onder de controle van de organisatie uitvoert, dus het kunnen ook uitzendkrachten, zelfstandigen en aannemers zijn. Alle werknemers, inclusief managers, zijn opgenomen in de definitie.
- Werkplek - dit is niet alleen een specifiek gebouw, maar elke plek die onder controle van de organisatie staat waar een werknemer moet zijn / naartoe moet gaan voor werkdoeleinden.
- Participatie - dit wordt eenvoudigweg gedefinieerd als "betrokkenheid bij besluitvorming". Er is een notitie waarin wordt gesteld dat dit ook betrekking heeft op het inschakelen van



---

gezondheids- en veiligheidscomités en werknemersvertegenwoordigers waar deze bestaan, hoewel dit niet in de hoofdtekst staat. De werknemersvertegenwoordigers in het CPBW moeten ervoor zorgen dat dit gebeurt.

- Raadpleging - dit is "zoeken naar meningen alvorens een beslissing te nemen", maar de definitie vereist niet specifiek het beschouwen van deze opvattingen, hoewel, zoals bij de definitie van "participatie", er een opmerking is die aangeeft dat dit met "betrokkenheid" moet gebeuren.
- Wettelijke vereisten en andere vereisten - dit zegt dat wettelijke vereisten de vereisten zijn waaraan een organisatie moet voldoen en dat andere vereisten de vereisten zijn waaraan een organisatie moet voldoen of die hij wil naleven. Dit lijkt misschien voor de hand liggend, maar hier staat een belangrijke opmerking die luidt: "Wettelijke eisen en andere vereisten omvatten bepalingen in collectieve overeenkomsten." Er staat ook in dat ze "degenen omvatten die de personen aanduiden die werknemersvertegenwoordigers zijn in overeenstemming met wetten, voorschriften, collectieve overeenkomsten en praktijken".

#### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Er zijn 37 individuele definities, daarom is het belangrijk om een kopie van de volledige norm van uw werkgever te hebben om te kunnen controleren of de werkgever wel degelijk voldoet aan de vereisten. De richtlijnen in bijlage A van de norm benadrukken dat overleg en participatie een tweerichtingscommunicatie vormt, maar organisaties hoeven geen richtlijnen te volgen. Vakbonden kunnen dit wel gebruiken om ervoor te zorgen dat raadpleging volledig zinvol is.*

## **Artikel 4 Context van de organisatie**

De vier paragrafen in dit artikel bepalen eenvoudigweg dat de organisatie moet bepalen wat het managementsysteem van veiligheid en gezondheid op het werk zal omvatten en wat de reikwijdte ervan is. Het vereist ook dat de organisatie rekening houdt met haar interne en externe kwesties, de relevante behoeften en de verwachtingen van werknemers en betrokken partijen.

#### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Hoewel de bewoording hiervan vrij technisch is en de betekenis vaak onduidelijk is, is het belangrijk dat u precies weet wat het managementsysteem dekt, aangezien de certificering alleen dat aspect van het werk van de organisatie (u onderneming) dekt, en zij kunnen niet beweren het voor iets anders te hebben. Dit artikel kan worden gezien als een mogelijkheid voor een bedrijf om risicovolle plaatsen zoals warehousing of distributiecentra uit te sluiten, waartegen vakbonden zich sterk moeten verzetten. Er is echter een bijlage die zegt dat het "toepassingsgebied" niet moet worden gebruikt om gebieden uit te sluiten die van invloed kunnen zijn op de veiligheid en gezondheid (op het werk) prestaties van de organisatie, dus moeten vakbonden elke poging van werkgevers om dit te doen in vraag stellen.*

---

## Artikel 5 Leiding geven en participatie door de werknemers

Dit is een van de belangrijkste artikels, het gaat over zowel leiderschap als werknemersparticipatie. Het maakt duidelijk dat het topmanagement de algehele verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid moet nemen en verantwoording moet afleggen als er iets misgaat.

Een van de dingen die ze moeten doen, is werknemers beschermen tegen represailles voor het melden van incidenten of bijna-ongevallen. Ze moeten ook "de oprichting en werking van comités voor gezondheid en veiligheid ondersteunen". Ze moeten er ook voor zorgen dat iedereen zijn rollen en verantwoordelijkheden kent.

Deze clausule vereist ook dat het management een beleid op het gebied van de gezondheid en veiligheid op het werk voert dat een verbintenis tot raadpleging en participatie van werknemers en, indien aanwezig, vertegenwoordigers van werknemers omvat.

Er staat nogal veel over "raadpleging en participatie van werknemers" en ISO 45001 legt hier veel sterker de nadruk op dan de vorige norm OHSAS 18001: 2007. Volgens de norm moet er een proces zijn voor overleg en participatie van werknemers, en eventueel ook van werknemersvertegenwoordigers, bij de ontwikkeling, planning, implementatie en andere aspecten van het managementsysteem van veiligheid en gezondheid op het werk.

De organisatie moet ook zorgen voor vrije tijd, training en middelen die nodig zijn om overleg en deelname te garanderen en moet alle relevante informatie over het managementsysteem verstrekken. Ze moeten ook alle belemmeringen voor deelname verwijderen.

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Dit is natuurlijk een zeer belangrijke clausule en betekent dat de organisatie geen ISO-certificering kan behalen zonder volledige betrokkenheid van het personeel, hoewel nergens in de norm het woord vakbond wordt gebruikt, noch is er een specifieke vereiste voor een organisatie om werknemersvertegenwoordigers van welke aard dan ook te hebben. Maar vakbonden zouden niet hebben gewild dat de norm werknemersafgevaardigden zou vereisen, tenzij deze vakbondsafgevaardigden waren, omdat dit zou leiden tot het benoemen van hun eigen vertegenwoordigers.*

*Omdat de norm betrekking heeft op een managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk, hebben de vereisten voor het raadplegen en verstrekken van hulpmiddelen, training en informatie alleen betrekking op het managementsysteem van veiligheid en gezondheid op het werk- niet op alle gezondheids- en veiligheidskwesties. De kaderrichtlijn van 1989 (zie blz 9) maakt duidelijk dat werkgevers overleg moeten plegen over alle gezondheids-, veiligheids- en welzijnskwesties, dus moeten vakbonden ervoor zorgen dat de werkgever zijn plichten volledig nakomt op grond van nationale*

---

*regelgeving en eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten en mogen ze niet alleen vertrouwen op betrokkenheid bij kwesties met betrekking tot het managementsysteem.*

*Er is ook geen vereiste om de opleiding gratis of tijdens de werktijd in de norm te voorzien. Dit is echter een vereiste in artikel 11 van de Kaderrichtlijn, dus elke werkgever in de EU moet gratis opleidingen aanbieden in de tijd van de werkgever, ongeacht wat er in de norm staat, omdat de norm ook vereist dat deze de nationale wetgeving naleven. Zelfs als de EU-wetgeving dit niet vereist, zouden vakbonden betogen dat als dit niet gratis en in de tijd van de werkgever zou worden georganiseerd, dit een belemmering zou zijn voor overleg en participatie, waar de werkgever volgens de normen iets moet aan doen.*

## Artikel 6 Planning

Dit vereist dat de organisatie de risico's en kansen voor zowel gezondheid op het werk als veiligheid en het managementsysteem bepaalt. Het vereist ook dat ze een proactief proces (in België het [Dynamisch risicobeheer systeem](#)) hebben om gevaren te identificeren. Het maakt duidelijk dat hierbij rekening moet worden gehouden met de organisatie van werk, inclusief werkdruk, werktijd, intimidatie en pesten. De organisatie moet er ook voor zorgen dat er een systeem is om eventuele gevaren te identificeren die kunnen voortvloeien uit reorganisaties of veranderingen in processen en wanneer kennis verandert. Bij de identificatie van gevaren moet men kijken naar hoe het werk feitelijk wordt gedaan, niet hoe het moet worden gedaan, en organisaties moeten leren van incidenten in het verleden, niet alleen van hun eigen werkplek, maar ook van soortgelijke organisaties, en zich voorbereiden op mogelijke noodsituaties.

Het managementsysteem moet ook de risico's dekken voor iedereen die toegang heeft tot de werkplek, inclusief aannemers en het publiek.

Naast het identificeren van risico's moet het management ook een risicobeoordelingsproces hebben. Het is niet duidelijk hoe dit moet worden gedaan en de organisatie moet hun methoden en criteria definiëren afhankelijk van de gevaren die samenhangen met hun activiteiten. Er is hier heel weinig detail hoewel er **meer informatie wordt gegeven als leidraad in de bijlage**.

Dit artikel vertelt organisaties dat ze processen moeten hebben om ervoor te zorgen dat ze altijd up-to-date zijn met alle wettelijke vereisten en dat al het papierwerk op de juiste manier wordt bijgehouden en bijgewerkt wanneer dat wettelijk vereist is.

Er zijn ook paragrafen over planningsacties en het vaststellen van *veiligheid en gezondheid op het werk*-doelstellingen.

---

## *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Dit artikel is gericht op planning, inclusief de noodzaak om te beslissen welke middelen nodig zullen zijn, wie verantwoordelijk is en hoe de resultaten zullen worden geëvalueerd. De bewoording van dit artikel, evenals van bepaalde andere delen van de norm, is soms complex omdat veel ervan afkomstig is van een ISO-sjabloon dat alle management normen moeten gebruiken. Zo wordt er veel gepraat over "risico's en kansen", maar dit zijn risico's voor de organisatie of het managementsysteem, niet voor de werknemers of het publiek, hoewel risico's en gevaren voor werknemers ook in deze sectie zijn opgenomen. Er is ook een lange paragraaf over de beoordeling van veiligheid en gezondheid op het werk- kansen.*

*Desondanks is het doel van deze clausule ervoor te zorgen dat organisaties beschikken over een uitgebreid systeem voor risico-identificatie en -beoordeling en dat vakbonden ervoor moeten zorgen dat het risicobeoordelingssysteem van hun werkgever voldoet aan alle vereisten, niet alleen van de norm, maar van alle nationale en EU-regels.*

## **Artikel 7 Ondersteuning**

Organisaties moeten hun werk doen om een *veiligheid en gezondheid (op het werk)-*managementsysteem op te zetten en te onderhouden. Dat houdt onder meer in dat ervoor wordt gezorgd dat hun werknemers over de juiste competentie beschikken, zodat ze zijn getraind in het identificeren van gevaren. Bovendien moeten werknemers "op de hoogte" worden gesteld van het beleid voor veiligheid en gezondheid op het werk- en de gevolgen van zaken die verkeerd gaan, evenals van potentiële risico's en van andere incidenten die voor hen relevant kunnen zijn.

Er is een belangrijke paragraaf die zegt dat werknemers bewust gemaakt moeten worden van hun vermogen om zichzelf van de werkplek te verwijderen als er een imminent en ernstig gevaar is voor hun leven of gezondheid.

De norm bepaalt de vereisten voor de communicatie met zowel interne als externe personen over zaken die relevant zijn voor het veiligheid en gezondheid managementsysteem. Dit betekent dat ze beslissen wat ze wanneer aan wie zullen communiceren op welke manier. De organisatie dient ook rekening te houden met "diversiteitsaspecten", ook voor mensen met een handicap, alfabetiserings- of taalproblemen.

Veel van dit artikel gaat over de behoefte aan degelijk gedocumenteerde informatie, inclusief de systemen om deze op te slaan. Er is een nuttige opmerking die zegt dat "toegang tot relevante gedocumenteerde informatie de toegang door werknemers omvat, en, waar ze bestaan, ook voor werknemersvertegenwoordigers".

---

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Dit artikel is nuttig voor vakbonden, omdat organisaties gedetailleerde gegevens moeten bijhouden waar werknemersvertegenwoordigers om kunnen vragen. De vakbonden kunnen ook trachten te zorgen voor adequate training, niet alleen bij de indiensttreding, maar ook op regelmatige basis.*

*De vakbonden moeten erop aandringen dat de werkgever de werknemers informeert over hun recht om de werkplek te verlaten als er een dreigend en ernstig gevaar voor hun gezondheid of leven is, zoals vereist in de norm. Het recht op verlof bestaat al in de EU-wetgeving, maar niet alle landen verplichten dat werknemers hiervan op de hoogte worden gesteld, dus dit is nuttig.*

## **Artikel 8 Werking**

De organisatie is verplicht om alles te implementeren wat afkomstig is van de risico-identificatie en risicobeoordeling uiteengezet in artikel 6. Zo is het verplicht om het "werk aan te passen aan de werknemers".

Het vereist organisaties op werkplekken met meerdere werkgevers om het veiligheid en gezondheid managementsysteem met de andere organisaties te coördineren.

Ze moeten ook een systeem hebben om alle gevaren te elimineren en de risico's te verminderen door middel van een hiërarchie van controle die als volgt is opgebouwd: - de gevaren verwijderen; vervangen; technische controle gebruiken en het werk anders organiseren; administratieve controles (inclusief opleiding); en ten slotte adequate persoonlijke beschermingsmiddelen. Dit is vergelijkbaar met de vereisten in de EU-wetgeving. Het vereist echter niet dat PBM gratis worden voorzien en onderhouden, in tegenstelling tot EU-wetgeving.

De norm maakt duidelijk dat organisaties de risico's die kunnen ontstaan door veranderingen zoals nieuwe arbeidsomstandigheden, reorganisaties, nieuwe apparatuur en nieuw personeel moeten beheer door het risico te begrijpen en te verminderen.

Aannemers vallen ook onder deze clause. Naast het feit dat het inkoopproces moet worden gecoördineerd met de contractanten, moet de organisatie ervoor zorgen dat alle aannemers en hun werknemers aan de vereisten van het veiligheid en gezondheid managementsysteem voldoen.

Organisaties moeten ook een bepaald niveau van controle hebben over uitbestede diensten, zodat ze consistent zijn met wettelijke en andere vereisten en de beoogde gezondheids- en veiligheidsresultaten. Dit is beperkter dan voor aannemers, maar nog steeds erg belangrijk.

Er staat vrij veel over voorbereiding op noodsituaties, wat betekent dat de organisatie een goed proces moet hebben voor het omgaan met noodsituaties, waaronder opleiding, tests en het communiceren van informatie. Er is ook een vereiste voor het verlenen van eerste hulp.



---

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Dit is een van de artikels die het meest van belang is voor vakbonden, omdat hierin staat wat een organisatie moet doen om werknemers daadwerkelijk te beschermen. Van bijzonder belang zijn de vereisten voor aanbestedingen en aannemers.*

*De vereiste om werk aan te passen aan de werknemer kan door vakbonden worden gebruikt om bepaalde gedragsgebonden veiligheidsmaatregelen aan te vechten die zich eerder op de werknemer concentreren dan het risico te concentreren.*

## **Artikel 9 Evaluatie van de prestaties**

Dit is een van de meest gedetailleerde artikels. Het beschrijft hoe een organisatie een systeem moet hebben voor het bewaken, meten, analyseren en evalueren van prestaties en wettelijke naleving. Het omvat een vereiste voor interne audits en het regelmatig herbekijken van het managementsysteem. Deze moeten informatie bevatten over de raadpleging van en de participatie door werknemers.

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Het grootste deel van de evaluatie gaat over het gezondheids- en veiligheidssysteem op het werk in plaats van de feitelijke gezondheids- en veiligheidsresultaten. Daarom moeten vakbonden bij het evaluatieproces worden betrokken om ervoor te zorgen dat het niet bij een oefening op papier blijft. Hoewel er niets is in dit artikel over het betrekken van werknemersvertegenwoordigers bij het monitoring- en evaluatieproces, stelt de eerdere clausule over "leiderschap en werknemersparticipatie" dat de organisatie moet overleggen over wat ze bewaken en hoe ze dit gaan aanpakken. Bovendien moeten organisaties ervoor zorgen dat de "relevante" resultaten van de audits en de resultaten van managementevaluaties aan werknemers en eventuele werknemersvertegenwoordigers worden gerapporteerd. Vakbonden moeten ervoor zorgen dat vakbondsveiligheids- en gezondheidsvertegenwoordigers in alle stadia deel uitmaken van het monitoring- en evaluatieproces.*

---

## Artikel 10 Verbetering

De norm vereist dat organisaties leren van elk incident dat plaatsvindt, inclusief een volledige evaluatie van hoe en waarom het gebeurde. Ze moeten ook hun risicobeoordelingen na een incident herzien en informatie geven over het onderzoek, de resultaten en de herstelmaatregelen aan het personeel en de werknemersvertegenwoordigers.

De organisatie moet er altijd naar streven om zijn prestaties te verbeteren en gedocumenteerde informatie bij te houden om aan te tonen dat het inderdaad zo is. Ze moeten ook de participatie van werknemers hieraan bevorderen en de werknemers en hun vertegenwoordigers de resultaten van hun voortdurende verbetering laten weten.

### *Commentaar voor vakbondsvertegenwoordigers*

*Dit is een belangrijke clause, vooral gezien de nadruk die veel nationale handhavingsinstanties leggen op het eenvoudig naleven van de wet. Om certificering te krijgen, moet een organisatie veel meer doen dan alleen de wet naleven en aantonen dat ze voortdurend hun managementsysteem voor gezondheid en veiligheid en hun prestaties verbeteren. De details over hoe dat moet worden gedaan, zijn echter nogal vaag. Cruciaal is hoe dit wordt gemeten in de audits, maar het is belangrijk dat vakbonden de noodzaak benadrukken van voortdurende verbetering van het management en dan ervoor zorgen voortdurend aan de vereisten te voldoen.*

---

## Bijlage A – Begeleidend document

Naast de norm is er gedetailleerde informatie over hoe de norm moet worden gebruikt. Er is hier heel veel nuttige informatie, maar vakbonden kunnen werkgevers niet verplichten om deze te implementeren om zo de certificering te verkrijgen. De bepalingen van de norm zijn vereisten, terwijl de bijlagen adviesaanbevelingen zijn om de vereisten van de norm beter te begrijpen.

Vakbonden kunnen de begeleiding gebruiken bij de onderhandelingen. Enkele van de aandachtspunten daarbij zijn:

- De verwijzing naar raadpleging en participatie van werknemers (A.5.4). Hier staat veel nuttige tekst, maar van bijzonder belang is de paragraaf waarin wordt benadrukt dat raadpleging een tweerichtingscommunicatie is waarbij **informatie tijdig wordt verstrekt en er moet worden nagedacht over feedback voordat beslissingen worden genomen.**
- De leidraad voor gevarenidentificatie (A.6.1.2.1), waarin wordt geschetst waar organisaties rekening mee moeten houden. Dit kan fungeren als een handige **checklist.**
- In A.7.2 wordt uiteindelijk vermeld dat werknemers de **opleiding** moeten krijgen die zij nodig hebben om hun representatieve taken op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk doeltreffend uit te voeren. Hoewel dit al veel specifiek is in de EU-wetgeving, is het nuttig om dit ook hier te hebben.
- De **hiërarchie van controle** wordt in A.8.1.2 veel gedetailleerder beschreven.
- Het hoofdstuk over **onderaannemers** (A.8.1.4.2) somt een **aantal praktische hulpmiddelen** op, waaronder **mechanismen voor het gunnen van contracten** en **pre kwalificatie criteria** waarbij ook gekeken wordt naar prestaties in het verleden. Dat is zeker nuttig.
- Hoewel de voorbeelden van incidenten enz. in A.10.2 niet veel toevoegen, is er een gedeelte over de **analyse van basisoorzaken** dat vakbonden kunnen gebruiken met betrekking tot onderzoek naar incidenten. Dit kan een effectievere manier zijn om naar alle oorzaken van een incident te kijken.



Met de financiële steun van de Europese Commissie en de EFTA/EVA



Voor meer info:

**ABVV**

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel  
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29  
info@abvv.be | www.abvv.be

  vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.  
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenueil © oktober 2018

Cette brochure est également disponible en français : [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

D/2018/1262/8