

Werkgever moet psychosociale risico's op het werk aanpakken

De nieuwe wetgeving over psychosociale risico's op het werk treedt op 1 september 2014 in werking.

- 1 Psychosociale risico's op het werk worden omschreven als 'de kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden'.
- 2 De psychosociale aspecten moeten deel uitmaken van de algemene risicoanalyse van de onderneming, net als alle andere risico's die de gezondheid of de veiligheid van de werknemers kunnen aantasten. De uitvoering van een specifieke analyse van de psychosociale risico's kan gevraagd worden door:
 - een lid van de hiërarchische lijn;
 - ten minste een derde van de werknemersafvaardiging in het comité voor preventie en bescherming op het werk.
- 3 Een werknemer die meent psychische schade te ondervinden kan een beroep doen op de interne procedure van de onderneming en beschikt hiervoor over twee mogelijkheden:
 - de informele psychosociale interventie: de werknemer raadpleegt de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De interventie wordt opgenomen in een document waarvan de werknemer een kopie ontvangt;
 - de formele psychosociale interventie: de werknemer raadpleegt enkel de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dat type van interventie heeft tot doel dat de werkgever collectieve en individuele maatregelen kan nemen op basis van:
 - > de analyse van de specifieke situatie;
 - > de voorstellen die geformuleerd werden door de preventieadviseur psychosociale aspecten.
- 4 Alleen werknemers die een formeel verzoek tot psychosociale interventie wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag hebben ingediend, zijn beschermd tegen ontslag, en dan nog uitsluitend als de preventieadviseur psychosociale aspecten hun verzoek aanvaardt. Zo worden onterechte verzoeken geweerd.
- 5 De rol van de vertrouwenspersoon wordt verruimd. Zijn taak wordt niet langer beperkt tot de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar hij kan via de informele procedures geraadpleegd worden voor alle problemen die verband houden met psychosociale risico's. De aanstelling van een vertrouwenspersoon blijft facultatief, maar wordt wel verplicht als alle leden die de werknemers vertegenwoordigen binnen het comité dat vragen. De vertrouwenspersoon mag voortaan geen deel meer uitmaken van:
 - de werkgevers- of werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk;
 - de vakbondsafvaardiging;
 - het leidinggevend personeel.
- 6 De opleiding van de vertrouwenspersoon wordt verplicht. De kennis en vaardigheden die hij in die opleiding moet verwerven, worden beschreven in bijlage I van het koninklijk besluit van 10 april 2014.
- 7 De nieuwe wetgeving verduidelijkt ook de rol van de andere betrokkenen, zijnde de hiërarchische lijn, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de arbeidsgeneesheer en de adviseur van de interne dienst voor preventie.
- 8 De werkgever moet zijn arbeidsreglement aanpassen. De nieuwe interne procedure inzake psychosociale risico's moet er immers in opgenomen worden. Hiertoe volstaat de vereenvoudigde wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement.