

## WELZIJN OP HET WERK - CATEGORIE BEELDSCHERMWERK

*In de praktijk...*

Op 23 mei 2014 werd het KB van 24/04/2014 gepubliceerd dat diverse bepalingen wijzigt in het kader van het welzijn op het werk. De volgende besluiten worden door dit KB gewijzigd:



- KB 28/05/2003 – gezondheidstoezicht
- KB 27/08/1993 – beeldschermwerk
- KB 04/08/1996 – biologische agentia op het werk
- KB 27/03/1998 – beleid inzake welzijn
- KB 27/03/1998 – Interne Dienst voor Preventie en Bescherming (IDPB)

*ingebracht aan het KB Beeldschermwerk worden pas op 1 januari 2016 van kracht, maar we geven hier alvast een overzicht van de toekomstige gevolgen-*

---

### De theorie:

WAT? Wijziging van artikelen 4 en 7 van het KB van 27/08/1993 (BS 07/09/1993).

✓ **Te onthouden:**

**Vanaf januari 2016:**

Geen systematische gezondheidsbeoordeling meer (\*)

Werkpostanalyse om de 5 jaar.

(\*) Uitgezonderd als de werkgever beslist dat het gezondheidstoezicht van toepassing blijft.

(\*) Uitgezonderd als de vragenlijst ... gezondheidstoezicht aanwijst.

**De werkgever is ertoe gehouden:**

- ✓ Minstens om de vijf jaar een analyse te maken op het niveau van elke groep van beeldschermwerkposten en op het niveau van het individu om de risico's inzake welzijn te evalueren die voor de werknemers voortvloeien uit het werken met een beeldscherm, met name inzake de eventuele risico's voor het gezichtsvermogen en de problemen van lichamelijke en geestelijke belasting.
- ✓ Passende maatregelen te nemen op grond van de bedoelde evaluatie, teneinde de aldus vastgestelde risico's te voorkomen of te verhelpen, rekening houdend met de samenvoeging of de combinatie van de gevolgen ervan.



- ✓ Indien nodig wordt deze analyse aangevuld met een bevraging van de werknemers of met een ander instrument dat peilt naar de werkomstandigheden en/of de eventuele gezondheidsproblemen gerelateerd aan het werken met een beeldscherm, uit te voeren onder de verantwoordelijkheid van de PA-AG. De collectieve resultaten hiervan worden door de PA-AG overgemaakt aan de werkgever en binnen de twee maanden na de overmaking voorgelegd aan het Comité.
- ✓ Na advies van de PA-AG en van het Comité stelt de werkgever de maatregelen vast die nodig zijn om de activiteit van de werknemer zodanig te organiseren dat de dagelijkse werktijd met een beeldscherm op gezette tijden wordt onderbroken door rustpauzes of andersoortige activiteiten, waardoor de belasting van het werken met een beeldscherm wordt verlicht.
- ✓ Indien uit de bevraging of het ander instrument blijkt dat er mogelijke gezondheidsproblemen zijn, wordt de betrokken werknemer door de PA-AG onderworpen aan een aangepaste gezondheidsbeoordeling.

### **Voor de bedrijven van de tertiaire sector (banken enz.):**

Toepassing van dit KB

Maar mogelijkheid om de preventie-eenheden (PE) op maat te gebruiken voor de categorie "beeldschermen".

De PE kunnen gebruikt worden in drie domeinen:

- ✓ Ergonomie: analyse van de werkposten, opleiding.
- ✓ Psychosociale risico's: burn-outpreventie.
- ✓ Gezondheidstoezicht: bij voorbeeld, onderzoek door de arbeidsgeneesheer van werknemers tussen 40 en 45 jaar of van werknemers met visuele problemen of volgens de risicoanalyse.

### **FAQ in verband met dit onderwerp:**

#### **Wat is de rol van artikel 7, 2° betreffende correctiemiddelen? Wordt dit opgeheven door de nieuwe wetgeving?**

Het KB van 24/04/2014 verandert enkel punt 1° van artikel 7.

Punt 2° blijft behouden, namelijk:

"Als de resultaten van het oftalmologisch onderzoek het vereisen en indien een normaal correctiemiddel de uitoefening van werk op een beeldscherm niet mogelijk maakt, moet de werknemer beschikken over een speciaal correctiemiddel dat uitsluitend met het betrokken werk verband houdt. De kosten van dit speciale middel vallen ten laste van de werkgever."

Dit geldt ook nu het gezondheidstoezicht voor beeldschermwerkers verdwijnt.

In de praktijk:

