



Werknemersparticipatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk

EEN HANDLEIDING



Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid
op het werk



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Een gezonde werkplek

Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding: Waarom werknemersparticipatie belangrijk is	6
De rol van werkgevers	9
De rol van werknemers	10
De rol van werknemersvertegenwoordigers	12
Checklist voor effectieve werknemersparticipatie	13
Bronnen en verdere informatie	17
Overige gegevens	18

*„Werknemers en managers
moeten nauw samenwerken
om gezamenlijke oplossingen
voor gemeenschappelijke problemen
te vinden.”*



Voorwoord



Christa Sedlatschek,

Directeur Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid op het werk



De laatste decennia zijn de veiligheid en gezondheid van de Europese werknemers verbeterd. Maar arbeidsongevallen, ziekte en dood blijven een onaanvaardbare tol eisen van de Europese werknemers. Om de veiligheid en gezondheid op het werk te kunnen verbeteren, moeten werknemers en managers nauw samenwerken teneinde gezamenlijke oplossingen voor gemeenschappelijke problemen te vinden.

Voor werknemers is het belangrijk te voorkomen dat zij een werkgerelateerd letsel oplopen. Werkgevers moeten worden geholpen de echte problemen vast te stellen, de juiste oplossingen te vinden en te zorgen voor gemotiveerd personeel. Daarom beoogt de **campagne „Een gezonde werkplek 2012-2013”** van **EU-OSHA** managers, werknemers, hun vertegenwoordigers en andere belanghebbenden te stimuleren hun krachten te bundelen om de veiligheid en gezondheid te verbeteren.

Deze handleiding voor werknemersparticipatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk beschrijft wat effectieve participatie in de praktijk betekent en welke rol werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen spelen om risico's op het werk te verminderen. Er wordt in benadrukt dat werknemers een actieve rol moeten kunnen spelen en samen met collega's en managers moeten werken aan belangrijke verbeteringen op hun werkplek. Er wordt uitgelegd hoe meer betrokkenheid van individuele werknemers kan worden bereikt, maar ook hoe werknemersvertegenwoordigers kunnen worden geholpen om met hun werkgevers te werken aan de verbetering van de participatie van alle medewerkers; managers, werknemers en werknemersvertegenwoordigers. Het algemene doel is om een open dialoog en een cultuur waarin iedereen zich bekommert om gezondheid en veiligheid, te helpen bevorderen.

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) juicht deze handleiding van ganser harte toe, want één van de kernpunten van onze organisatie is het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden en de bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, wat iedereen ten goede komt. Het EVV, de bij ons aangesloten nationale vakbonden en onze Europese industriefederaties beschouwen het informeren, raadplegen en participeren van werknemers als sleutel voor het behalen van deze doelen en voor het bevorderen van innovatie, productiviteit en groei in Europa.

Om deze en nog andere redenen stimuleren wij werknemers en hun vertegenwoordigers om samen met de werkgevers te werken aan verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk. Ter versterking van dit essentiële onderdeel van het veiligheidsbeheer zullen we onze leden en de werkgevers aanmoedigen de handleiding te gebruiken en ervoor te zorgen dat er een echte dialoog over gezondheid en veiligheid tot stand komt. Ook zullen we de arbeidsinspecteurs aansporen hun rol te vervullen bij de bevordering van echte betrokkenheid van de werknemers en de ontmoediging van slechte praktijken.

We zullen het groeiende probleem aanpakken dat werknemersvertegenwoordigers overuren moeten maken om zowel hun gewone werk te verrichten als hun vertegenwoordigerstaken te vervullen. We willen dat werknemersvertegenwoordigers de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben, niet alleen van de werkgevers, maar ook van de werknemers die zij vertegenwoordigen en van de vakbonden. En we voeren campagne voor maatregelen ter versterking van de participatie van werknemers, werknemersvertegenwoordigers en de vakbonden om ertoe bij te dragen dat werknemers na hun werkdag veilig en gezond naar huis gaan.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Ségol'.

Bernadette Ségol,

Secretaris-generaal van het EVV



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Inleiding: Waarom werknemersparticipatie belangrijk is

Elk jaar vinden meer dan 5580 mensen in de EU de dood als gevolg van arbeidsongevallen. Nog eens 159.000 personen overlijden aan beroepsziekten. Veel levens hadden kunnen worden gespaard als de risico's op de werkplek verstandig en passend waren beheerd door erop te anticiperen en adequate maatregelen te treffen.

Werkgevers zijn verplicht te zorgen voor een werkplek waar gezondheids- en veiligheidsrisico's op de juiste wijze worden beheerd, maar de wet vraagt ook de hulp van werknemers. Daarnaast moeten werkgevers de werknemers en hun vertegenwoordigers raadplegen als onderdeel van het proces. Managers kunnen niet alle gezondheids- en veiligheidsproblemen oplossen. Werknemers en hun vertegenwoordigers hebben gedetailleerde kennis van en ervaring met de uitvoering van het werk en welke effecten dat op hen heeft. Daarom zijn er vaak minder beroepsrisico's en ongevallen op werkplekken waar werknemers een actieve bijdrage leveren aan de gezondheid en veiligheid (¹).

Wat is werknemersparticipatie?

Werknemersparticipatie op het gebied van gezondheid en veiligheid is een eenvoudig tweezijdig proces waarin werkgevers en hun werknemers/werknemersvertegenwoordigers:

- met elkaar praten;
- naar elkaars zorgen luisteren;
- standpunten en informatie uitwisselen;
- tijdig problemen bespreken;
- ieders mening in aanmerking nemen;
- samen besluiten nemen;
- elkaar vertrouwen en respecteren.

Werknemers moeten op het gebied van gezondheid en veiligheid worden geïnformeerd, opgeleid en geraadpleegd. Volledige participatie gaat verder dan raadpleging; de werknemers en hun vertegenwoordigers worden ook bij de besluitvorming betrokken.

„Wanneer werknemers de kans krijgen te participeren in de totstandbrenging van veilige werksystemen, kunnen zij adviseren, suggesties doen en om verbeteringen vragen.”



(¹) EU-OSHA — Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, *Worker representation and consultation on health and safety — Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)* (Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers op het gebied van gezondheid en veiligheid — analyse van de bevindingen van de Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's), 2012.



De belangrijkste redenen voor actieve invloed van de werknemers op de besluitvorming van het management:

- werknemersparticipatie helpt effectieve manieren te ontwikkelen om de werknemers te beschermen;
- door de werknemers in de planningsfase bij een probleem te betrekken, is de kans groter dat zij weten waarom een bepaalde actie nodig is, waardoor zij helpen praktische oplossingen te vinden en het eindresultaat naleven;
- wanneer werknemers de kans krijgen te participeren in de totstandbrenging van veilige werksystemen, kunnen zij adviseren, suggesties doen en om verbeteringen vragen, en op die manier eraan bijdragen dat tijdig en op een kosteneffectieve wijze maatregelen worden ondersteund ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten.



Kader voor werknemersparticipatie

- Werkgevers moeten werknemers en/of hun vertegenwoordigers raadplegen en hen in staat stellen op evenwichtige wijze deel te nemen aan besprekingen over alle kwesties inzake veiligheid en gezondheid op het werk.
- Werknemers/werknemersvertegenwoordigers hebben het recht de werkgever om passende maatregelen te vragen en voorstellen te doen.
- Nationale wetten en/of praktijken stellen specifieke eisen omtrent informatieverstrekking en raadpleging, met name werknemersvertegenwoordigers en hun rechten en de oprichting van forums, zoals gezamenlijke veiligheidscomités.
- In het algemeen werkt een combinatie van regelingen en methoden, zowel formeel als informeel, het beste. Met name mogen rechtstreekse werknemersparticipatie en werknemersvertegenwoordigers niet als alternatieven worden beschouwd, maar als verschillende wegen die zo effectief mogelijk gecombineerd moeten worden.

De rol van werkgevers

Volgens de wet zijn werkgevers verantwoordelijk voor het gezondheids- en veiligheidsmanagement. Dit betekent dat ze ervoor moeten zorgen dat de werknemers beschermd zijn tegen alles wat letsels kan veroorzaken door alle risico's op een letsel of aandoeningen die op het werk kunnen ontstaan, effectief te beheren.

Werkgevers zijn op grond van gezondheids- en veiligheidswetgeving verplicht de risico's op de werkplek te beoordelen. Er moeten risicobeoordelingen worden uitgevoerd met betrekking tot alle risico's die letsel op het werk zouden kunnen veroorzaken, om te bepalen welke beheersmaatregelen nodig zijn.

Werkgevers moeten werknemers informatie geven over de risico's op de werkvloer en hoe zij beschermd worden, en zij moeten hen ook de nodige instructies en opleiding geven over hoe zij met de risico's moeten omgaan.

Werkgevers moeten werknemers raadplegen op het gebied van gezondheid en veiligheid. Afhankelijk van de nationale wetgeving vindt de raadpleging rechtstreeks plaats of via een werknemersvertegenwoordiger. Vaak wordt een combinatie daarvan gebruikt. Het kan ook zijn dat werkgevers een gezamenlijk werknemers-werkgeverscomité voor veiligheid moeten oprichten, dat meer strategische aangelegenheden kan bespreken.

Werkgevers moeten een cultuur stimuleren waarin iedereen zich bekommert om gezondheid en veiligheid. Raadpleging moet plaatsvinden ongeacht de omvang van een organisatie. Het gaat om dezelfde uitgangspunten — aanmoedigen van een open dialoog, luisteren naar wat er wordt gezegd, daarvan leren en daarop actie ondernemen — maar de wijze waarop daaraan gestalte wordt gegeven, zal verschillen.



„Samen zorgen voor gezondheid en veiligheid.”



De rol van werknemers



Werkgevers en werknemers zijn beide verantwoordelijk voor de zorg voor gezondheid en veiligheid op het werk. Werkgevers hebben de hoofdverplichting om risico's voor hun werknemers te voorkomen door beschermende maatregelen in te voeren, waaronder veilige werkwijzen, veilige uitrusting, geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals informatie, instructie en opleiding voor werknemers. Maar de wet eist ook van werknemers dat zij hun steentje bijdragen en hun werkgever helpen hen te beschermen door:

- te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en anderen;
- actief met hun werkgever samen te werken op het gebied van veiligheid en gezondheid;
- de opleiding die zij hebben gekregen in praktijk te brengen inzake het veilig verrichten van hun werk en het gebruik van uitrusting, gereedschappen, stoffen, enz.;
- het aan iemand (werkgever, toezichthouder of werknemersvertegenwoordiger) vertellen wanneer zij denken dat het werk zelf — of inadequate veiligheidsmaatregelen — iemands veiligheid en gezondheid in gevaar brengen.

De wettelijke verplichtingen weerspiegelen de redenen waarom werknemers betrokken dienen te worden bij het verhogen van gezondheids- en veiligheidsnormen voor henzelf en hun collega's. Ten eerste gaat het er hierbij om dat zij geen werkgerelateerd letsel meer oplopen. En ten tweede kennen zij de risico's op de werkvloer en kunnen zij eraan bijdragen die te beheren.

„Werkgevers en werknemers zijn beide verantwoordelijk voor de zorg voor gezondheid en veiligheid op het werk.”



Werkgevers moeten allereerst een gezondheids- en veiligheidscultuur stimuleren die werknemersparticipatie ondersteunt. Maar werknemersparticipatie mag niet beperkt zijn tot slechts passieve samenwerking en het volgen van veiligheidsregels. Om de meest effectieve bescherming van hun eigen gezondheid en veiligheid te verkrijgen, zullen werknemers de regelingen voor werknemersparticipatie op hun werkplek ten volle moeten benutten.

Op de volgende manieren kunnen werknemers meepraten en betrokken raken:

- vragen stellen, problemen aan de orde stellen en suggesties doen in vergaderingen, teamsbesprekingen, opleidingssessies, een-op-eengesprekken met toezichthouders of managers;
- deelnemen aan raadplegingsactiviteiten. Dit zou kunnen door deel te nemen aan enquêtes, mee te werken aan ideeënbusen of mee te doen met veiligheidswedstrijden;
- meedoen aan tests, bijvoorbeeld voor de keuze van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- vrijwillige aanmelding voor deelname aan activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals werkgroepen;
- het melden van ongevallen, bijna-ongevallen en alle andere zaken die als onveilig, ongezond of belemmerend kunnen worden beoordeeld, en ook het aandragen van ideeën voor verbeteringen;
- praten met hun werknemersvertegenwoordigers, als die er zijn, en deelnemen aan de activiteiten die zij organiseren (vergaderingen, enquêtes, en dergelijke). Zich als werknemersvertegenwoordiger aanmelden;
- bijdragen leveren aan het veiligheids- en gezondheidsnieuws in de nieuwsbrief van het bedrijf;
- de in de opleiding voor arbeidstaken verkregen kennis toepassen;
- nieuwkomers het goede voorbeeld geven en hen helpen met de gezondheids- en veiligheidsaspecten van hun werk.



„Om de meest effectieve bescherming van hun eigen gezondheid en veiligheid te verkrijgen, zullen werknemers de regelingen voor werknemersparticipatie op hun werkplek ten volle moeten benutten.”



De rol van werknemersvertegenwoordigers



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

„De taak van een werknemersvertegenwoordiger is ervoor te zorgen dat de werknemers een inbreng hebben in de besluitvorming van het management.”



De inschakeling van werknemersvertegenwoordigers in combinatie met rechtstreekse werknemersparticipatie is een effectieve manier om een beeld te krijgen van de standpunten van werknemers en hen te betrekken bij gezondheid en veiligheid. De taak van de werknemersvertegenwoordiger is ervoor te zorgen dat de werknemers een inbreng hebben in de besluitvorming van de managers wanneer preventie- en beschermingsmaatregelen worden ontwikkeld. Dit kunnen ze doen door uiting te geven aan de standpunten, zorgen en ideeën van werknemers. Deze taak verschilt van die van werknemers, zoals toezichthouders, die volgens hun functieomschrijving moeten helpen de gezondheid en veiligheid te beheren. Hun rechten en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de nationale wetgeving. Daaronder valt betaald verlof voor de uitoefening van hun taken en voor opleiding.

Mogelijk bestaat er een gezamenlijk werknemers-werkgeverscomité voor veiligheid, waarin werknemersvertegenwoordigers zitting hebben. Veiligheidscomités worden gebruikt als een discussieforum en als adviesorgaan voor ondernemingsbesluiten, en hierin kunnen zitting hebben: werknemersvertegenwoordigers, gezondheids- en veiligheidsadviseurs en managers en toezichthouders. Zij kunnen gezondheids- en veiligheidskwesties behandelen en inventariseren, en gezamenlijk de prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid in het bedrijf beïnvloeden. Ook hier bepalen de nationale wetgeving en richtsnoeren hoe deze comités moeten worden opgezet en moeten opereren. Zij dienen een evenwichtig aantal vertegenwoordigers van de werknemers en het management te bevatten en meer strategische kwesties en grote problemen te bespreken.

Ook vertegenwoordigers van de vakbond kunnen werknemersvertegenwoordigers zijn. Vakbonden spelen een waardevolle rol bij de ondersteuning en opleiding van hun vertegenwoordigers, en verstrekken onafhankelijke informatie over gezondheid en veiligheid. Zij werken veelvuldig met werkgevers aan projecten om gezondheids- en veiligheidsproblemen op te lossen.

Checklist voor effectieve werknemersparticipatie

De volgende twee checklists bevatten de belangrijkste punten die aan de orde moeten komen bij de ontwikkeling van regelingen ter verbetering van de betrokkenheid van werknemers. De eerste checklist is bestemd voor werknemers en de tweede voor werknemersvertegenwoordigers. Wanneer vragen met „nee” worden beantwoord, moet worden gekeken naar wat er kan worden veranderd. Ze zijn niet allesomvattend en dienen slechts te worden beschouwd als een leidraad die de belangrijkste punten dekt.

	WERKNEMERS	Ja	Nee
1	Worden de werknemers geraadpleegd over en betrokken bij het risicobeoordelingsproces in verband met hun werk?		
2	Zijn de werknemers opgeleid om te begrijpen hoe de algemene preventiebeginselen worden toegepast voor de ontwikkeling van gezondheids- en veiligheidsmaatregelen?		
3	Worden de werknemers gestimuleerd om ideeën aan te dragen voor de verbetering van gezondheids- en veiligheidsnormen?		
4	Krijgen de werknemers een opleiding in het melden van gevaren en gebreken in de regelingen van de werkgever ter bescherming van mensen?		
5	Worden werknemers geraadpleegd over en betrokken bij de voorbereiding van instructies, procedures, beleidslijnen enz.?		
6	Wanneer er veranderingen worden gepland, worden de werknemers dan geraadpleegd en betrokken voordat de definitieve maatregelen zijn vastgesteld?		
7	Worden de werknemers opgeleid om proactief te zoeken naar verbeteringen in gezondheids- en veiligheidsregelingen?		
8	Worden de werknemers geraadpleegd over en betrokken bij de keuze van gereedschappen, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen voordat dergelijke zaken worden gekocht?		
9	Worden oplossingen „getest” bij de werknemers teneinde hun feedback te krijgen voordat definitieve besluiten worden genomen?		



	WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS	Ja	Nee
1	Zijn er overeengekomen procedures voor de participatie van werknemersvertegenwoordigers?		
2	Worden werknemersvertegenwoordigers geraadpleegd over alle kwesties inzake gezondheid en veiligheid, waaronder: risicobeoordelingen, maatregelen, de aanwijzing van werknemers die verantwoordelijk zijn voor gezondheid en veiligheid, eerste hulp, opleiding op het gebied van gezondheid en veiligheid, invoering van nieuwe uitrusting, technologieën, enz.?		
3	Worden werknemersvertegenwoordigers geraadpleegd over en betrokken bij de voorbereiding van instructies, procedures, beleidslijnen enz.?		
4	Worden werknemersvertegenwoordigers betrokken bij de besluitvorming over gezondheid en veiligheid, bijvoorbeeld via adviesorganen en besluitvormingsgroepen?		
5	Worden bij audits op het gebied van gezondheid en veiligheid zowel veiligheidsvertegenwoordigers als managers actief betrokken?		
6	Worden werknemersvertegenwoordigers gestimuleerd melding te maken van casestudy's van goede praktijken, die kunnen worden opgeslagen in de database van een organisatie?		
7	Worden werknemersvertegenwoordigers volledig betrokken bij het onderzoek van incidenten?		
8	Krijgen werknemersvertegenwoordigers betaald verlof om zaken te bespreken en de werknemers die zij vertegenwoordigen feedback te geven?		
9	Krijgen werknemersvertegenwoordigers administratieve bijstand om hen te helpen hun taken volledig uit te voeren?		
10	Krijgen werknemersvertegenwoordigers naar behoren opleiding in de algemene beginselen van preventie en de toepassing daarvan op de werkplek? Zijn werknemersvertegenwoordigers opgeleid in de ontwikkeling van hun vertegenwoordigingsvaardigheden?		



Bronnen en verdere informatie

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

De website van de campagne „Een gezonde werkplek” bevat een speciale rubriek die werknemers en hun vertegenwoordigers voorziet van advies en begeleiding. U vindt er links naar diverse publicaties en websites, alsmede een onlineversie van deze handleiding en een versie die kan worden gedownload.

Deze rubriek is beschikbaar in 24 talen op het adres: www.healthy-workplaces.eu

EU-OSHA werkt aan diverse rapporten over goede praktijken inzake leiderschap en werknemersparticipatie, die tijdens de campagne beschikbaar zullen worden. Op de website zullen ook speciale rubrieken komen over leiderschap (www.healthy-workplaces.eu/leadership) en werknemersparticipatie (www.healthy-workplaces.eu/worker-participation).

Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)

www.etuc.org

Het EVV heeft diverse publicaties over werknemersvertegenwoordiging uitgebracht.

Europees Vakbondsinstituut (EVI), afdeling arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid

www.etui.org/Topics/Health-Safety

Zie bijvoorbeeld:

- Main topics — safety reps (hoofdthema's — veiligheidsvertegenwoordigers)
- Publications (publicaties): rubriek over „worker representatives” (werknemersvertegenwoordigers)
- HesaMag (magazine over gezondheid en veiligheid): artikelen over „worker representation” (werknemersvertegenwoordiging)

Nationale vakbonden bieden hun werknemersvertegenwoordigers praktische ondersteuning en opleiding en verstrekken allerlei informatie op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkplek.

Nationale instanties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk

geven informatie en begeleiding met betrekking tot wettelijke verplichtingen en goede praktijken. De website van de Britse Health and Safety Executive heeft bijvoorbeeld een webpagina over „worker involvement” (betrokkenheid van werknemers): <http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>

Overige informatie

Zero harm worker involvement — the missing piece, 2011, <http://www.workerinvolvement.co.uk>

Hazards Magazine — zie bijvoorbeeld bij „resources” de rubrieken „organising” en „union safety reps”: <http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot research — a worker's manual for organising on work security, International Labour Organisation (ILO) (Internationale Arbeidsorganisatie), 2002, <http://www.ilo.org>

„Volledige participatie gaat verder dan raadpleging — de werknemers en hun vertegenwoordigers worden ook bij de besluitvorming betrokken.”



Overige gegevens

De **campagne „Een gezonde werkplek”** wordt gecoördineerd door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk en zijn partners in meer dan 30 landen en ondersteunt een breed scala aan activiteiten op nationaal en Europees niveau. De campagne **„samen sterk voor preventie”** 2012-2013 brengt het belang van leiderschap op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en werknemersparticipatie ter preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten meer onder de aandacht.

Belangrijke data

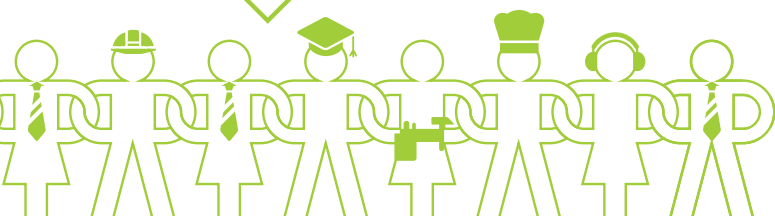
- Start van de campagne: 18 april 2012
- Europese Weken voor veiligheid en gezondheid op het werk in oktober 2012 en 2013
- Uitreiking van de Europese Awards voor goede praktijken: april 2013
- Top „Een gezonde werkplek”: november 2013

www.healthy-workplaces.eu

„'Een gezonde werkplek' is de grootste campagne op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in Europa.”

Het **Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)** draagt bij tot veiligere, gezondere en productievere werkplekken in Europa. Het Agentschap bestudeert, ontwikkelt en verspreidt betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie over veiligheid en gezondheid op het werk en organiseert pan-Europese voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1996 door de Europese Unie opgericht en gevestigd in het Spaanse Bilbao. Het brengt niet alleen vertegenwoordigers van de Europese Commissie, regeringen van de lidstaten, werkgevers- en werknemersorganisaties bij elkaar, maar ook vooraanstaande deskundigen uit alle 27 lidstaten van de EU en daarbuiten.

Het **Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)** is een in 1973 opgerichte vakbondsvereniging die thans 83 vakbonden in 36 Europese landen vertegenwoordigt, en daarnaast 12 industriefederaties. Het hoofddoel van het EVV is het promoten van het Europese sociale model en werken aan de ontwikkeling van een verenigd Europa van vrede en stabiliteit, waar werkende mensen en hun gezinnen ten volle mensenrechten, burgerrechten en een hoge levensstandaard kunnen genieten. Het Europese sociale model staat voor een samenleving waarin duurzame economische groei wordt gecombineerd met steeds betere levens- en arbeidsomstandigheden, waaronder volledige werkgelegenheid, sociale bescherming, gelijke kansen, arbeidsplaatsen van hoge kwaliteit, sociale insluiting en een open en democratisch beleid, dat burgers volledig betreft bij de besluiten die hen raken. Het EVV is van mening dat de raadpleging van werknemers, collectieve onderhandelingen, sociale dialoog en goede arbeidsomstandigheden bepalend zijn voor de bevordering van innovatie, productiviteit, concurrentiekracht en groei in Europa.





Werknemersparticipatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk — Een handleiding

Werknemers zijn vaak zeer goed op de hoogte van hun werk en weten hoe hun werk veiliger gemaakt kan worden. Deze handleiding helpt werknemers deze kennis te gebruiken om in actieve samenwerking met managers de veiligheid en gezondheid op hun werk te verbeteren. Het schetst de respectieve rollen, verantwoordelijkheden en wettelijke verplichtingen van werknemers, werknemersvertegenwoordigers en werkgevers. Het geeft concrete voorbeelden van de stappen die ieder van de betrokkenen kan nemen om de veiligheid en gezondheid op hun werk wezenlijk te verbeteren. Deze handleiding bevat ook een nuttige „checklist” waarmee werknemers en werknemersvertegenwoordigers kunnen controleren of zij al het nodige doen om risico's te vermijden.



Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, Spanje

Tel. +34 94 479 4360

Fax +34 94 479 4383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

Europees Verbond van Vakverenigingen

International Trade Union House (ITUH),

Koning Albert II-laan 5, 1210 Brussel, BELGIË

Tel. +32 2 224 04 11

Fax +32 2 224 04 54

<http://www.etuc.org>

ISBN 978-92-9191-604-7



9 789291 916047



Publicatiebureau