

ADVIES Nr. 1.655

Zitting van vrijdag 10 oktober 2008

Een alcohol- en drugbeleid in de onderneming

x x x

2.213-1

ADVIES Nr. 1.655

Onderwerp : Een alcohol- en drugbeleid in de onderneming

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, namen de sociale partners zich voor om “naast hun andere initiatieven in dit kader in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden.”

Er wordt tevens in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naar gelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- * preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);
- * regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;
- * procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of druggebruik;

- * procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- * hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Ook de bevoegde minister stelde de Nationale Arbeidsraad in kennis van zijn wensen om een preventief beleid uit te werken. Bij brief van 28 juli 2006 heeft de heer P. Vanvelthoven, minister van Werk, een principenota aan de Nationale Arbeidsraad overgemaakt met betrekking tot "Een alcohol - en drugbeleid binnen de onderneming".

In zijn brief wees de minister erop dat het belangrijk is dat de overheid de bedrijven aanspoort en ondersteunt bij het uitwerken van een preventief beleid. De nota bevat daartoe een aantal reflecties en pistes die nog zouden moeten vertaald worden in een concreet actieplan. Het is de bedoeling om bij de uitwerking van zo'n actieplan maximaal rekening te kunnen houden met de bedenkingen en de suggesties van de sociale partners.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 10 oktober 2008 het volgende unaniem advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

- De Nationale Arbeidsraad constateert dat ankerpunt 5 ("Preventiebeleid") van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, het voornemen van de sociale partners verwoordt om naast hun andere initiatieven in dit kader in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden.

Er wordt tevens in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- * preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);
- * regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;
- * procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of druggebruik;
- * procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- * hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Om een beter inzicht te krijgen in de problemen die alcohol en drugs in de ondernemingen stellen en de wijze waarop zij hiermee omgaan, heeft de Raad een aantal hoorzittingen georganiseerd, tijdens dewelke hij hierover geïnformeerd werd door een aantal preventieadviseurs van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (PROVIKMO, AristA), een aantal preventieadviseurs van interne diensten voor preventie en bescherming op het werk (van ENSIVAL-MORET, VOLVO TRUCK, ALERIS ALUMINIUM, RVP) en de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD).

Voor de nodige toelichting bij de bestaande regelgeving inzake welzijn op het werk, kon de Raad rekenen op de bereidwillige medewerking van vertegenwoordigers van de Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO.

Op basis van die verstrekte informatie en de discussies daarover in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen, hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers overeenstemming bereikt over de tekst van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming (tekst in bijlage).

- De Raad wijst er op dat bepaalde elementen van deze collectieve arbeidsovereenkomst vereisen dat aanpassingen worden aangebracht in een aantal wetgevende en reglementaire teksten, in het bijzonder om ervoor te zorgen dat de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement zonder dat de procedure voor het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement gevolgd moet worden (zie punt III. 2).

Hij kan bijgevolg de collectieve arbeidsovereenkomst op dit ogenblik nog niet sluiten, maar de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers gaan de verbintenis aan om zo snel mogelijk de collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten wanneer de noodzakelijke aanpassingen in de regelgeving gebeurd zijn.

- De Raad wijst er tevens op dat hij het initiatief zal nemen om een leidraad bij de collectieve arbeidsovereenkomst te publiceren. Deze gids, bestemd voor de werknemers(vertegenwoordigers) en de werkgevers van alle bedrijfstakken, heeft als doel om praktische basisinformatie over de problematiek van alcohol en drugs in de ondernemingen te verstrekken en de betrokkenen stap voor stap te begeleiden bij het uittekenen van een alcohol- en drugbeleid in hun onderneming.

Tot dit initiatief werd beslist uitgaande van de ervaring met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk. Bij de evaluatie van zijn impact door de sociale partners in 2004 bleek dat ondanks het feit dat het een goed instrument is, stressvoorkoming moeilijk doordrong in het beleid van de onderneming. Ook toen werd een informatiebrochure inzake het stressvoorkomingsbeleid door de Raad opgesteld.

- In onderhavig advies zal de Raad in eerste instantie de essentiële elementen van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst toelichten.

Daarna worden er voorstellen en opmerkingen geformuleerd over punten die niet door de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld.

II. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

In eerste instantie gaat de Raad in op de achtergrond en de krachtlijnen van de in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, waarover door de in de Raad vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers overeenstemming werd bereikt (volledige tekst in bijlage bij dit advies).

A. De motivering voor de te sluiten CAO

De Raad herinnert er aan dat in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 de sociale partners zich voorgenomen hebben om naast hun andere initiatieven in dit kader in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming “met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden. Alcohol- en drugsbeleid in de onderneming zijn absoluut noodzakelijk om verschillende redenen die niet enkel te maken hebben

- met veiligheid en waakzaamheid; maar ook met
- stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie);
- pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag);
- verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevenden;
- bedrijfscultuur en imago.”

De Raad wijst er op dat de gevolgen van alcohol- en druggebruik niet stoppen aan de bedrijfspoort. Er zijn voor de ondernemingen gevolgen op een veelheid van terreinen. Tegelijkertijd bieden deze aanknopingspunten om mensen met een alcohol- of drugprobleem te motiveren om iets te doen aan hun probleem.

In eerste instantie moet er op gewezen worden dat het tot de wettelijke taak van de werkgever behoort om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 5, § 1 welzijnswet van 4 augustus 1996).

Tussen de algemene preventiebeginselen die hij hiertoe moet toepassen vermeldt de welzijnswet de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk “met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk” (art. 5, § 1, tweede lid, i welzijnswet).

Daarnaast bieden veiligheids-, gezondheids- en welzijnsmotieven aanknopingspunten om mensen te motiveren om iets te doen aan hun probleem : het verbeteren van de werkrelaties, het voorkomen dat problemen escaleren door vroegtijdig ingrijpen door de hiërarchische lijn, het behoud van werk en functie.

In een bedrijf spelen uiteraard ook economische motieven : het verbeteren van de productiviteit, het verminderen van veiligheidsrisico's, het verminderen van afwezigheden en ziekteverzuim, het verbeteren van het imago van het bedrijf, het behoud van gekwalificeerd personeel door probleemgebruikers te helpen.

B. Een kader-CAO : principes die een preventief alcohol-en drugbeleid toelaten op maat van de onderneming

Gezien de consequenties die alcohol- en drugproblemen voor ondernemingen kunnen hebben op verschillende terreinen, is de Raad van oordeel dat in elke onderneming in goed overleg een preventief alcohol- en drugbeleid op maat van de eigen onderneming of instelling moet worden uitgewerkt. Naargelang de eigen kenmerken, noden en behoeften van de onderneming zal zo een beleid verschillend kunnen zijn.

Het is de bedoeling van de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst om een kader van principes aan te reiken, waaraan zo'n preventief beleid, uitgewerkt in de onderneming, moet voldoen.

Meer in het bijzonder zal de collectieve arbeidsovereenkomst de minimale voorwaarden bepalen waaraan een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming moet voldoen, inzonderheid op het vlak van :

- de door de werkgever te nemen maatregelen;
- de voorlichting en de opleiding van de werknemers;
- de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers;
- de rol van de preventieadviseurs;
- de uitwerking van het beleid in overleg; en
- een periodieke evaluatie van het beleid (artikel 2 van de CAO).

Een efficiënt alcohol- en drugbeleid vereist dat er over dit beleid in de onderneming een ruime consensus bestaat. Daarom is er geopteerd voor een kader-CAO die voldoende ruimte laat voor differentiatie van het beleid naargelang de consensus die in de onderneming kan gevonden worden over de uitgangspunten van het beleid en de mogelijkheden en middelen van de concrete onderneming.

De Raad is van oordeel dat bij de uitwerking van een alcohol- en drugbeleid rekening moet worden gehouden met :

- de grootte van de onderneming (middelen en personeel ter beschikking);
- de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten (dienstverlenende sectoren, procesindustrie, logistiek); en
- de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen (bijvoorbeeld veiligheidsfuncties) (artikel 3, § 1 van de CAO).

C. De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen

- De Raad is van oordeel dat een preventief alcohol- en drugbeleid erop gericht moet zijn om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te voorkomen en adequaat te reageren wanneer ze toch opduiken.

De aanpak die de Raad voorstaat is om personen met een (mogelijk) alcohol- of drugprobleem in een onderneming aan te spreken op basis van arbeidsprestaties en werkrelaties. Hierbij confronteert de leidinggevende, die hier een cruciale rol vervult, de werknemer niet met het (vermoedelijk) gebruik zelf maar wel met de gevolgen ervan in de werksituatie.

De Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD) raadt dit aan om twee redenen :

- * een dergelijke interventie is objectief en correct : een werkgever mag verwachten dat zijn werknemer zijn werk naar behoren uitvoert;
- * een dergelijke interventie is efficiënter : men verzandt niet in discussies over de oorzaken van het slecht functioneren. Het zal voor de leidinggevende immers meestal gaan om een louter vermoeden van alcohol- of druggebruik. Het is tevens bekend dat mensen met alcohol- en drugproblemen deze vaak niet onder ogen willen zien.

- De Raad wil er in dit kader op wijzen dat functioneringsproblemen tengevolge van alcohol- en druggebruik ook moeten behandeld worden zoals alle andere functioneringsproblemen.

Een preventief alcohol- en drugbeleid zit dus op twee beleidssporren : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal welzijnsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid : medewerkers worden aangesproken op hun functioneren, eventueel ook geformaliseerd in functionerings-, beoordelings-, en evaluatiegesprekken.

De Raad wijst er op dat het voeren van een efficiënt alcohol- en drugbeleid dus vereist dat dit beleid is geënt op een bestaand en goed functionerend personeelsbeleid.

- De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient om een beleid uit te werken dat geldt voor iedereen, van hoog tot laag, aangezien alcohol- en drugproblemen vaak deel uitmaken van een zekere bedrijfscultuur terzake en omdat voorbeeldgedrag van de leiding motiverend werkt voor alle medewerkers.

Dit belet natuurlijk niet dat bij de uitwerking van de regels van het preventief alcohol- en drugbeleid rekening wordt gehouden met de specifieke risico's verbonden aan bepaalde activiteiten of functies.

- Daarnaast wil de Raad in de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een sterke preventieve benadering van de alcohol- en drugproblematiek in de ondernemingen tot uiting brengen.

Tijdens de door hem georganiseerde hoorzittingen heeft hij er kennis van genomen dat een alcohol- en drugbeleid zich, om efficiënt te zijn op langere termijn, dient te richten tot de 95 % van de werknemers die nog geen probleem hebben.

Daarnaast dient het de bedoeling van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming te zijn om het normaal functioneren van werknemers met een bestaand alcohol- en drugprobleem te herstellen en daardoor de functie of het werk te behouden. Werk- of functiebehoud kan tevens enorm motiverend zijn voor de betrokkene.

De Raad is van oordeel dat dit bevorderd wordt door :

- * het vroegtijdig signaleren van probleemsituaties : laattijdig optreden is niet efficiënt; vaak is er dan een waaier aan problemen ontstaan (medische, financiële en relationele) die de kansen op herstel bemoeilijken. De betrokkenen moeten daarom bijtijds aangesproken worden op basis van hun verminderde arbeidsprestaties en/of verslechterde werkrelaties;
- * het aangeven van grenzen en mogelijke sancties bij het overschrijden ervan; en
- * het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden.

D. De mogelijke pijlers van een preventief alcohol- en drugbeleid

- De Raad heeft in de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst de minimale voorwaarden bepaald voor een preventief alcohol- en drugbeleid in elke onderneming dat kan gesteund zijn op vier pijlers.

Deze werden reeds aangegeven in het ankerpunt 5 van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 waaraan de Raad door het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst uitvoering geeft.

De vier mogelijke pijlers van een efficiënt alcohol- en drugbeleid zijn :

- vorming en voorlichting;
- regelgeving;
- procedures (voor het aanpakken van probleemgedrag dat verband houdt met acuut of chronisch misbruik en, in voorkomend geval, voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen); en
- hulpverlening.

Hierbij kan aangeduid worden dat de onderscheiden maatregelen zich tot een verschillende doelgroep zullen richten.

De Raad onderschrijft ten volle deze geïntegreerde aanpak van de alcohol- en drugproblematiek in de onderneming en is in het bijzonder van oordeel dat het efficiënter is een alcohol- en drugbeleid te richten op het voorkomen van en vroegtijdig signaleren van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs.

- De Raad vindt het noodzakelijk dat in elke onderneming wordt nagedacht over de te volgen beleidslijnen voor functioneringsproblemen veroorzaakt door (mogelijk) alcohol- en druggebruik.

Voor meer homogene sectoren zal het mogelijk zijn dat het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning biedt aan de ondernemingen voor de invulling van het beleid.

De Raad is evenwel van oordeel dat naargelang de eigen kenmerken, noden en behoeften van de betrokken onderneming het beleid verschillend kan zijn en dat daarom niet alle onderdelen van dat beleid in dezelfde mate moeten worden uitgewerkt.

De te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de werkgever in elk geval het initiatief neemt om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring (art. 3, § 3 van de CAO).

Deze eerste fase in de uitwerking van het beleid kan gevolgd worden door een tweede fase indien de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

In de tweede fase kan de werkgever voorzover nodig het beleid verder uitwerken door middel van de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4 (concrete regels, te volgen procedures bij disfunctioneren of bij de vaststelling van de overtreding van de regels, werkwijze en procedure bij vaststelling van werkonbekwaamheid).

Elke fase in de uitwerking van het beleid is onderworpen aan een eigen overlegprocedure binnen de onderneming (zie verder), waarbij de resultaten van de eerste fase voor zover nodig in de tweede fase verder kunnen uitgewerkt worden in meer gedetailleerde maatregelen.

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid (artikel 3, § 5 van de CAO). Dit kan slechts indien de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4 genomen werden.

E. De vier pijlers van een preventief alcohol- en drugbeleid, zoals uitgewerkt in de CAO

1. Voorlichting en vorming

- De Raad wijst er op dat de artikelen 7 en 9 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever de verplichting opleggen om ervoor te zorgen dat alle werknemers alle nodige informatie en opleiding krijgen betreffende de genomen maatregelen inzake het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming.

Hij is van oordeel dat voorlichting en vorming van groot belang zijn in een preventieve benadering van deze problematiek, om het gedrag van mensen te beïnvloeden en hun gezondheid in stand te houden of te bevorderen. Bovendien is het, om probleemsituaties vroegtijdig gesignaleerd te krijgen, nodig dat de thematiek bespreekbaar is in de organisatie en dat het duidelijk is bij wie en op welke manier men bij een probleem terecht kan.

Vorming en voorlichting zijn, met andere woorden, essentieel om de andere pijlers van het beleid te realiseren.

Dit geldt voor het geheel van het personeel, maar in het bijzonder voor de personen die in de onderneming de sleutelfiguren zijn bij de aanpak van functioneringsproblemen door mogelijk alcohol- en druggebruik.

In eerste instantie gaat het hier om de leidinggevenden. Zij moeten goed weten wat het bedrijfsbeleid rond alcohol en drugs is, welke regelgeving en procedures er zijn; zij moeten in staat zijn de signalen te herkennen en weten waar men terecht kan voor hulpverlening.

Het is tevens belangrijk dat HRM en personeelsdiensten de hiërarchische lijn ondersteuning bieden bij concrete problemen. De problematiek moet met andere woorden ingebed worden in het globaal personeelsbeleid.

- De Raad wil in dit kader tevens verwijzen naar het initiatief dat hij zal nemen om een informatiebrochure op te stellen voor de werknemers (vertegenwoordigers) en de werkgevers met basisinformatie betreffende alcohol- en druggebruik (signalen, ontstaans- en risicofactoren) en goede praktijken en modellen voor het voeren van een alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen.

2. Regels

De Raad wijst er op dat volgens de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever het initiatief dient te nemen om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring (art. 3, § 3 van de CAO).

Voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van zijn beleid dit vereist, kan de werkgever in een tweede fase het beleid verder uitwerken door onder andere voor het geheel van het personeel regels op te stellen die betrekking hebben op de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs (art. 3, § 4 van de CAO).

De regels inzake de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan zullen in belangrijke mate een preventieve werking voor het personeel hebben. Evenzeer wordt de hiërarchische lijn zo een kader aangereikt worden voor zijn optreden indien zij geconfronteerd wordt met een functioneringsproblemen ten gevolge van mogelijk (acuut of chronisch) misbruik.

Voor het uitwerken van een alcohol- en drugbeleid in de onderneming is de beschikbaarheid van alcohol en drugs in de onderneming van belang en het "werkgerelateerd" gebruik ervan. Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, "specifieke aangelegenheden" en de weg van en naar het werk.

Indien het nodig wordt geacht om testen op alcohol of drugs van werknemers deel te laten uitmaken van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, dient de werkgever die de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen heeft genomen bovendien de nadere regels te bepalen die bij het testen gehanteerd zullen worden (art. 3, § 5 van de CAO) (zie verder onder punt 4).

3.

Procedures te volgen bij acuut of chronisch misbruik

- De Raad wijst er op dat artikel 3, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst tevens bepaalt dat, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist, in een tweede fase de procedures kunnen bepaald worden die moeten gevolgd worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van de regels terzake.

Voor de hiërarchische lijn die geconfronteerd wordt met een geval van vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik, zal de situatie soms niet eenduidig zijn.

Vaak zal het gaan om een louter vermoeden van problematisch alcohol- of druggebruik (zie evenwel verder met betrekking tot testen). Er kunnen een heel aantal signalen van probleemgebruik opgelijst worden (zowel werkgebonden signalen als uiterlijke kenmerken van de betrokkene, als signalen van buiten het werk), maar vele hiervan kunnen ook verwijzen naar andere fysieke of psycho-sociale problemen van de betrokken werknemer.

De situatie zal meestal duidelijker zijn bij functioneringsproblemen ten gevolge van acuut misbruik van middelen. Een chronisch misbruik van middelen uit zich meestal niet in dronkenschap.

De Raad is daarom van oordeel dat, aangezien de leidinggevende zich in elk geval geconfronteerd ziet met een werknemer die niet goed functioneert, bij het opstellen van de te volgen procedure de rol van de leden van de hiërarchische lijn en de instrumenten van het algemeen personeelsbeleid die hen ter beschikking staan, niet over het hoofd mogen gezien worden.

Hij meent dat het optreden van de bedrijfshulpverleners bij een alcohol- of drugprobleem meer efficiënt zal zijn als de hiërarchische lijn zijn rol met betrekking tot het opvolgen van het functioneren van de betrokkene in de procedure ten volle kan opnemen.

Hulpverlening en functioneringsopvolging door de leidinggevendenden zijn complementair voor een efficiënt alcohol- en drugbeleid, alhoewel acuut alcohol- of druggebruik eerder veiligheidsmaatregelen en/of sancties zal vereisen, terwijl chronisch alcohol- of druggebruik ook andere maatregelen (medische, psychosociale) zal vereisen.

- Verder is de Raad van oordeel dat voor een efficiënt beleid de volgende aandachtspunten voor de rol van de leidinggevenden in de op te stellen procedures van belang zijn :
 - * duidelijke vaststelling van disfunctioneren van de werknemer; dit gebeurt best schriftelijk, zodat de opvolging eenduidiger is;
 - * eventueel vaststellen van werkonbekwaamheid, hetgeen gepaard gaat met het verwijderen van de betrokkene van de werkvloer voor de veiligheid van zichzelf en derden (zie verder);
 - * confrontatie van de betrokkene met de feiten (helpt de betrokkene zijn probleem te herkennen);
 - * duidelijke afspraken (wat moet veranderen, planning van evaluatie op korte termijn);
 - * advies over hulpverlening;
 - * de leidinggevende licht de bedrijfshulpverleners in over het gegeven advies;
 - * evaluatie na de afgesproken periode, met gradueel toepassen van sancties indien geen verbetering in het functioneren.
- De Raad wijst er op dat de werkgever de plicht heeft de werknemer te verbieden het werk aan te vatten of voort te zetten wanneer dit gevaar zou opleveren voor hemzelf of voor anderen (art. 16 en art. 20, 2° Arbeidsovereenkomstenwet). Onvoorzichtigheid, gebrekkige aandacht of nalatigheid kan zelfs de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever in het gedrang brengen indien de werknemer onder invloed een ongeval met lichamelijke letsels of de dood tot gevolg zou veroorzaken (art. 418-420 Strafwetboek).

Hij is daarom van oordeel dat, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist, het nodig kan zijn om op ondernemingsvlak afspraken te maken over de werkwijze en procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moet gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling, aangezien hieromtrent geen duidelijk omschreven normen bestaan. Dit werd tevens opgenomen in artikel 3, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

4.

Testen op alcohol en drugs in de onderneming

- Wat in het algemeen het nut van het uitvoeren van alcohol- of drugtesten in de onderneming betreft, is de Raad van oordeel dat het voor een leidinggevende in principe voldoende is voor het opstarten van de in de onderneming bepaalde procedures om de signalen afkomstig van het functioneren op het werk in aanmerking te nemen en met andere woorden af te gaan op het vermoeden van probleemgebruik. Het is daarom volgens de Raad perfect mogelijk om een efficiënt alcohol- en drugbeleid te voeren in een onderneming zonder te voorzien in het uitvoeren van alcohol- en drugtesten. De toegevoegde waarde van testen is relatief omdat dit niet noodzakelijk is voor het vaststellen van een verminderd functioneren.

Voor de tussenkomst van de bedrijfshulpverlener kan dit enigszins anders liggen : om de werknemer te motiveren om hulp te vragen, kan het belangrijk zijn dat het vermoeden van probleemgebruik hard kan gemaakt worden. Dit kan eventueel door de mondelinge informatiegaring door de hulpverlener; voor de screening van alcohol- en drugproblemen zijn ook specifieke vragenlijsten ontwikkeld.

In bepaalde gevallen kunnen testen nuttig zijn om duidelijkheid te scheppen en (zo) discussies stop te zetten.

- De Raad wil er evenwel op wijzen dat in de huidige stand van de wetgeving en rechtspraak er heel wat beperkingen zijn om werknemers te testen op alcohol of drugs.

Zo bevat de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, de zogenaamde wet Mahoux, bijvoorbeeld het volgend principe : “biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking” (artikel 3, § 1 van de wet van 28 januari 2003).

De Raad wijst er op dat de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, uitgaande van dit bestaand kader voor het testen van werknemers op alcohol of drugs, zelf twee bepalingen bevat met betrekking hierop.

Eenzijds wordt in artikel 3, § 5 bepaald dat indien het nodig wordt geacht om testen op alcohol of drugs van werknemers deel te laten uitmaken van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen dient te nemen en bovendien de nadere regels dient te bepalen die bij het testen gehanteerd zullen worden. Het gaat meer bepaald om :

- * de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- * de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- * de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- * de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- * het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
- * de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

Anderzijds bepaalt artikel 4 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst dat alcohol- of drugtesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet Mahoux enkel toegelaten zijn voorzover aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Het gaat hier om testen zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet geïjkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie.

In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop vereist artikel 4 van de te sluiten overeenkomst het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel.

F. Overleg in de onderneming over het alcohol- en drugbeleid

De Raad wijst er op dat de overlegprocedure waaraan de maatregelen die het alcohol- en drugbeleid uitmaken onderworpen zijn, verschillend verloopt in de eerste fase en in de eventuele tweede fase van het uitwerken van het beleid.

De te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst regelt deze kwestie in de artikelen 6 en 8.

Overeenkomstig artikel 6 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst zijn de ondernemingsraad en het comité ertoe gehouden om elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgever te adviseren over de verschillende maatregelen die de werkgever neemt in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen. Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid ingevuld na advies van de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis hiervan, van de werknemers.

In de eerste fase van de uitwerking van het beleid is het de bedoeling dat over de algemene lijnen van het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid van de CAO).

De Raad is van oordeel dat het belangrijk is om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de eventuele verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen dient gevolgd te worden (zie verder), op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen.

In elk geval zal een alcohol- en drugbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn.

Artikel 8 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de maatregelen die op basis van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen worden in het arbeidsreglement dienen opgenomen te worden :

- in een eerste fase : de uitgangspunten en doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, evenals een beleids- of intentieverklaring terzake (art. 3, § 3 van de CAO);

- in een eventuele tweede fase :

- * voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen verdere maatregelen vereist,

- de regels voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
 - de te volgen procedures bij disfunctioneren of bij de vaststelling van de overtreding van de regels; en
 - de werkwijze en procedure bij vaststelling van werkonbekwaamheid met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling (art. 3, § 4 van de CAO); en
- * voorzover het uitvoeren van alcohol- of drugtesten deel uitmaakt van het beleid, de nadere regels die hierbij zullen gehanteerd worden, meer bepaald :
- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
 - de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
 - de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
 - de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
 - het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
 - de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat (art. 3, § 5 van de CAO).

Daarnaast kan de werkgever die punten met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

In onderhavig advies wordt tevens een vraag geformuleerd ten aanzien van de overheid om voor de maatregelen die de werkgever in de eerste fase van de uitwerking van zijn beleid dient te nemen een afwijking op de normale procedure voor het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement in de wetgeving op te nemen (zie, wat dit betreft, punt III. 2.).

G. Hulpverlening en de rol van de preventieadviseurs

- De Raad wijst er op dat het artikel 13 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat de werkgever er op toeziet dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het alcohol- en drugbeleid kunnen opnemen.

Hierbij kan opgemerkt worden dat de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en het koninklijk besluit Gezondheidstoezicht Werknemers van 28 mei 2003 geen specifieke, duidelijke opdracht aangeven voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wanneer een werkgever geconfronteerd wordt met een functioneringsprobleem dat mogelijk veroorzaakt wordt door alcohol- of drugmisbruik.

Het bestaande regelgevend kader laat enkel toe dat de arbeidsgeneesheer *in het kader van zijn algemene opdracht betreffende het gezondheidstoezicht* een diagnose stelt met betrekking tot het afhankelijkheidsprobleem : door bevraging en eventueel door testen. Ter gelegenheid van die medische onderzoeken kan de arbeidsgeneesheer de werknemer de nodige raadgevingen geven verantwoord door zijn gezondheidstoestand, hem eventueel verzoeken zijn behandelend geneesheer te raadplegen, aan wie hij, indien de werknemer dit wenst, alle nuttige informatie kan verschaffen. Zonodig deelt de arbeidsgeneesheer aan de werknemer mee welke sociale diensten of instellingen hem de gewenste hulp of bijstand kunnen verschaffen (art. 20 van het KB Gezondheidstoezicht Werknemers).

Niet alle werknemers zijn echter verplicht medische onderzoeken te ondergaan (art. 26 en 30 KB van het Gezondheidstoezicht Werknemers). Daarnaast is ook de spontane raadpleging door een werknemer van de arbeidsgeneesheer in het bestaand regelgevend kader niet evident (art. 37 KB van het Gezondheidstoezicht Werknemers), aangezien dit enkel kan voor gezondheidsklachten die hij wijt aan een gebrek aan preventiemaatregelen. Behalve bij noodsituaties kan de arbeidsgeneesheer ook niet behandelend optreden (art. 5, 14° van het KB Interne Dienst).

In de commentaar bij artikel 13 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst wordt ingegaan op de rol van preventieadviseurs die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststellen bij het uitvoeren van het werk en vermoeden dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol of drugs. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de preventieadviseur psychosociale aspecten handelen op gelijkaardige wijze.

- De Raad acht het aangewezen dat tijdens de behandeling de arbeidsgeneesheer de contactpersoon is voor het bedrijf. Na de behandeling kan hij helpen bij de re-integratie op het werk en contact onderhouden met collega's en leidinggevenden. Zijn rol wordt echter strikt omschreven door de vereiste van onafhankelijkheid zowel ten opzichte van de werknemers als de bedrijfsleiding (art. 43 van de Welzijnswet; art. 25 van het KB Interne Dienst; art. 33 van het KB Externe Dienst) en door de vereisten van zijn beroepsgeheim (art. 24 van het KB Gezondheidstoezicht Werknemers).

H. De uitwerking en bijsturing van een alcohol- en drugbeleid in de onderneming

De Raad wijst er op dat de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst er voor zorgt dat er een voldoende groot draagvlak op ondernemingsvlak moet gezocht worden voor het alcohol- en drugbeleid.

De betrokkenheid van de preventie- en beschermingsdiensten (artikel 5 van de CAO), de hiërarchische lijn (artikel 10 van de CAO), het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad (artikel 6 van de CAO) bij de uitwerking van het beleid en zijn evaluatie (artikel 14 van de CAO) wordt er in gegarandeerd.

De Raad is immers van oordeel dat het aangewezen is om het beleid te laten uitwerken door een ruime beleidsgroep, die te werk gaat op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld vertrekkend van een knelpuntenanalyse via een bevraging van het personeel.

III. VOORSTELLEN EN OPMERKINGEN

De Raad constateert dat een aantal punten niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld en wil de aandacht van de overheid vestigen op een aantal bijzondere aspecten van de alcohol- en drugproblematiek in de ondernemingen.

1. Vraag tot opheffing van artikel 99 van het ARAB betreffende het binnenbrengen in de onderneming van alcoholische dranken

De Raad merkt op dat artikel 99 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) het binnenbrengen in het werkmilieu verbiedt van gedistilleerde alcoholische dranken en giste dranken met meer dan 6 % volume alcohol.

De Raad is van oordeel dat die bepaling weinig doeltreffend is aangezien ze geen verbod van alcoholgebruik inhoudt (maar enkel het binnenbrengen ervan betreft) en enkel slaat op het binnenbrengen als actieve daad (en niet op het gebrek aan controle door de werkgever). Bovendien is de strafrechtelijke betuiging van deze bepaling (door art. 81 van de Welzijnswet) niet efficiënt, aangezien ze enkel de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers betreft; in de praktijk wordt dan ook nooit vervolgd.

Het verdient dan ook aanbeveling om die bepaling op te heffen.

In het kader van het te voeren alcohol- en drugbeleid kan elke onderneming, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van haar beleid dit vereist, regels opstellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol, op het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan (artikel 3, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst), die op maat van de specifieke noden van de onderneming zullen gemaakt zijn.

2. Vraag om aanpassing van de Arbeidsreglementenwet

De Raad wijst er op dat in overeenstemming met artikel 8 van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst de maatregelen die op basis van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen worden in het arbeidsreglement dienen opgenomen te worden.

De Raad is van oordeel dat de maatregelen die de werkgever in de eerste fase van de uitwerking van zijn beleid dient te nemen, opgesomd in artikel 3, § 3 van de overeenkomst (de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid) in het arbeidsreglement zouden moeten kunnen opgenomen worden zonder dat daartoe de procedure voor het opstellen en het wijzigingen van het arbeidsreglement, voorgeschreven in de artikelen 11 tot 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet gevolgd worden.

De Raad stelt hiertoe een wijziging voor van artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarin de lijst is opgenomen van de wijzigingen in de reglementsbepalingen waarvoor de procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement niet moet worden gevolgd. De overlegprocedure als voorzien in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan immers volstaan als voorafgaande procedure voor het vastleggen van de algemene uitgangspunten en de beleids- of intentieverklaring voor het alcohol- en drugbeleid.

3. Nood aan informatie en sensibilisering rond de verplichting voor elke onderneming om een preventief alcohol- en drugbeleid uit te werken

De Raad is van oordeel dat om in elke onderneming een preventief alcohol- en drugbeleid ingang te doen vinden, het nodig is dat voldoende informatie in de ondernemingen wordt verspreid over de problematiek van het alcohol- en druggebruik en zijn gevolgen op de werkvloer en in het bijzonder over de bepalingen van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst.

Hij engageert zich er in dit verband toe om een leidraad bij de collectieve arbeidsovereenkomst verspreiden, namelijk door de publicatie ervan op zijn website.

Hij wijst er evenwel op dat het formuleren van voorstellen inzake de informatie aan de werknemers en hun sensibilisering inzake maatregelen in verband met hun welzijn eveneens behoort tot de opdrachten van de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk (artikel 5, 2^e lid, 9^o van het KB van 27 maart 1998).

Evenzeer behoort dit tot de opdrachten van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (artikel 12, 2^e lid, 2^o van het KB van 27 maart 1998).

In dit kader dringt de Raad er op aan dat de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de paritaire comités een informatie- en sensibiliseringscampagne voeren rond de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst en zijn informatiebrochure, vooral deze actief in sectoren die in het bijzonder met deze problematiek te maken hebben (zoals bijvoorbeeld horeca).

Daarnaast is het belangrijk dat de betrokken overheidsdiensten (in het bijzonder de FOD WASO) ten volle hun ondersteunende rol zouden opnemen om een alcohol- en drugbeleid in elke onderneming ingang te laten vinden.

4. Vraag om uitbreiding van de regeling in de CAO naar de openbare sector en het gesubsidieerd vrij onderwijs

De Raad wil opmerken dat de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst uiteraard slechts van toepassing is op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Raad acht het geraden dat een analoge regeling als die welke bepaald is in de collectieve arbeidsovereenkomst die hij zal sluiten en in dit advies is voorgesteld, zou worden uitgewerkt voor de werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is, waarbij rekening moet worden gehouden met de specificiteit van de procedures in de overheidssector en voor de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Hij verzoekt derhalve dat de regering, in overleg met de representatieve vakbonden van het overheids personeel en het gesubsidieerd vrij onderwijs de nodige schikkingen daartoe zou treffen.

5. Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst

De Raad herinnert aan zijn engagement om zo snel als mogelijk de collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten zodra de regelgeving gewijzigd is zoals hij in onderhavig advies vraagt.

Hij is van oordeel dat de collectieve arbeidsovereenkomst op 1 januari 2009 in werking moet kunnen treden.

Om de ondernemingen de tijd te geven om de initiatieven te nemen en de overlegprocedures te doorlopen die nodig zijn voor het uitwerken van een preventief alcohol- en drugbeleid, zoals door de collectieve arbeidsovereenkomst voorgeschreven, bepaalt het artikel 15 van de overeenkomst dat de ondernemingen die aan het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst onderworpen zijn op 1 januari 2010 over een preventief alcohol- en drugbeleid dienen te beschikken.

Om de ondernemingen bij de uitwerking van zo'n beleid te begeleiden, zal de Raad op zijn website een informatiebrochure publiceren zodra de collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden.

**ONTWERP VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. ... VAN ...
BETREFFENDE HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL-
EN DRUGBELEID IN DE ONDERNEMING**

VERSLAG

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners zich voorgenomen om, naast hun andere initiatieven in dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met de bedoeling dat elke onderneming een alcohol- en drugbeleid zou voeren.

Er wordt in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);

- regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;

- procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of druggebruik;
- procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen is absoluut noodzakelijk om verschillende redenen ...

De gevolgen van alcohol- en druggebruik stoppen immers niet aan de bedrijfspoor. Het is de bedoeling dat elke onderneming een instrument zou ontwikkelen om functioneringsproblemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen en werknemers zo nodig naar hulpverleners door te verwijzen, zodat zij zich kunnen herpakken en hun werk en functie kunnen behouden.

In eerste instantie dringt het aanpakken van de alcohol- en drugproblematiek in de ondernemingen zich op omdat het tot de wettelijke taak van de werkgever behoort om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 5, § 1 welzijnswet van 4 augustus 1996).

Maar functioneringsproblemen door alcohol en drugs kunnen gevolgen hebben op een veelheid van terreinen die niet enkel te maken hebben met veiligheid en waakzaamheid, maar ook met stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie), pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag), verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevenden, bedrijfscultuur en imago.

Tegelijkertijd bieden al deze elementen aanknopingspunten om mensen met een alcohol- of drugprobleem te motiveren om iets te doen aan hun probleem, waarbij zowel de werknemer(s) als de werkgever baat hebben.

De collectieve arbeidsovereenkomst wil geen kant-en-klaar alcohol- en drugbeleid voor elke onderneming aanreiken...

Elk bedrijf is anders en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het vlak van alcohol en drugs. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid vereist dat er over dit beleid in de onderneming een consensus bestaat.

Daarom is er geopteerd voor een kader-collectieve arbeidsovereenkomst die voldoende ruimte laat voor differentiatie van het beleid naargelang de consensus die in de onderneming kan gevonden worden over de uitgangspunten van het beleid en de mogelijkheden en middelen van de concrete onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot het uitzetten van bakens voor een beleid dat in de ondernemingen wordt uitgedacht ...

Aan de regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag :

1. Alcohol- of drugproblemen van een werknemer kunnen in de onderneming best aangepakt worden door de betrokkene aan te spreken op basis van zijn arbeidsprestaties en werkrelaties (in casu zijn disfunctioneren).

Dit impliceert tevens dat functioneringsproblemen tengevolge van alcohol- en druggebruik best ook behandeld worden zoals alle andere functioneringsproblemen.

Het alcohol-en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid : medewerkers worden aangesproken op hun functioneren, eventueel ook geformaliseerd in functionerings-, beoordelings-, en evaluatiegesprekken.

2. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag, aangezien alcohol- en drugproblemen deel kunnen uitmaken van een zekere bedrijfscultuur terzake en omdat voorbeeldgedrag van de leiding motiverend werkt voor alle medewerkers. Dit belet natuurlijk niet dat bij de uitwerking van de regels inzake alcohol-en drugbeleid rekening wordt gehouden met de specifieke risico's verbonden aan bepaalde activiteiten of functies.

3. Aangezien een alcohol- en drugbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, is het van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt. Alhoewel cijfergegevens schaars zijn, zijn er indicaties dat bedrijven in België nog altijd voornamelijk geconfronteerd worden met alcoholproblemen. Medicatieproblemen komen op de tweede plaats, drugs komen er ver achter, alhoewel het gebruik de laatste jaren meer wordt gesignaleerd.

Een alcohol- en drugbeleid heeft best aandacht voor de specificiteit van elk middel - bijvoorbeeld de mogelijke strafbaarheid van druggebruik - maar vertrekt van eenzelfde objectief gegeven, het functioneren van de betrokkene.

4. De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs.

Het kader dat de collectieve arbeidsovereenkomst aanreikt is geworteld in de bestaande welzijnsregelgeving ...

Aangezien het preventief alcohol- en drugbeleid integraal deel uitmaakt van het in de onderneming te voeren welzijnsbeleid, zijn een groot aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst schatplichtig aan de bestaande regelgeving terzake, die in de collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt wordt in haar toepassing op de problematiek van alcohol- en druggebruik in de onderneming, in het bijzonder :

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

- het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers; en
- het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

... een efficiënt alcohol- en drugbeleid is mogelijks gebaseerd op vier pijlers ...

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om in de ondernemingen een preventief beleid ingang te doen vinden gericht op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs. De vier mogelijke pijlers van een efficiënt alcohol- en drugbeleid zijn :

- voorlichting en vorming;
- regels;
- procedures bij acuut en chronisch misbruik; en
- hulpverlening.

Voorlichting en vorming zijn van groot belang in de preventieve benadering die de collectieve arbeidsovereenkomst voorstaat, want hierdoor kan het gedrag van mensen beïnvloed worden om hun gezondheid in stand te houden of te bevorderen.

Bovendien is het, om probleemsituaties vroegtijdig gesignaleerd te krijgen, nodig dat de thematiek bespreekbaar is in de onderneming, dat wat verwacht wordt van elkeen in de onderneming duidelijk is, evenals bij wie en op welke manier men met een probleem terecht kan (artn. 7 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook het opstellen van regels terzake zal in belangrijke mate een preventieve werking hebben doordat zij de grenzen aangeven om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te vermijden.

Het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming wordt best op maat van de onderneming gesneden.

Het is van belang voor een voldoende groot draagvlak ten aanzien van de uitgangspunten en de doelstellingen van het beleid te zorgen; dit komt de effectiviteit van het beleid ten goede. De uitwerking ervan gebeurt door een ruime beleidsgroep (preventiediensten, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad, de hiërarchische lijn), die te werk gaat op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld vertrekkend van een knelpuntenanalyse door bevraging van het personeel.

De krijtlijnen van het beleid worden vastgelegd in een beleids- of intentieverklaring. De werkgever dient de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid, geconcretiseerd in een beleids- of intentieverklaring, enkel verder uit te werken voorzover de realisatie van deze uitgangspunten en doelstellingen dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

Voor zover nodig worden de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid in een tweede fase verder uitgewerkt in regels inzake het gebruik en de beschikbaarheid (of niet) van alcohol en drugs op het werk (bijvoorbeeld wat kan verbruikt worden, voor welke personen welk beleid, de procedure voor uitzonderingen, het verbruik in de refter, bij feestjes en de ontvangst van derden in de onderneming) (art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Indien een functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs zich aandient, moet voor zover nodig een kader aangereikt worden aan de leidinggevenden en alle medewerkers om hier op een gestandaardiseerde wijze mee om te gaan (procedures).

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid indien de werkgever de in paragraaf 4 van artikel 3 opgesomde maatregelen genomen heeft. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de voorwaarden waaronder bepaalde alcohol- of drugtesten, zoals ademtesten en psychomotorische testen, die niet geijkt zijn, toegelaten zijn.

Verder moet de onderneming er over waken dat de noodzakelijke hulp aan de betrokkene wordt aangeboden met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor zijn privacy. De rol van de preventieadviseurs in het alcohol- en drugbeleid van een onderneming wordt verduidelijkt in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De procedures die binnen de onderneming worden uitgewerkt voor het omgaan met functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs kunnen de noodzakelijke parallelle en complementaire rol van de leidinggevenden en de bedrijfshulpverleners in de opvolging van het functioneren van de betrokkenen in de verf zetten.

... en wordt met inachtneming van de nodige transparantie in de ondernemingen gevoerd.

De collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de ondernemingen een preventief alcohol- en drugbeleid uitwerken en uitvoeren met inachtneming van de nodige transparantie ten aanzien van de werknemers.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die terzake in de onderneming genomen zullen worden (artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Deze maatregelen dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden zonder dat hiervoor de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement dient gevolgd te worden (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eventuele tweede fase worden de maatregelen, die een verdere uitwerking van het beleid zijn, in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen.

Het is daarom belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen. Consensus over het beleid zal tevens de effectiviteit ervan bevorderen.

Daarnaast kan de werkgever de verschillende maatregelen van het beleid met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgever moet de werknemers tevens de nodige voorlichting en vorming geven met betrekking tot het beleid.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. ... VAN BETREFFENDE
HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGBELEID
IN DE ONDERNEMING**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op de uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996, inzonderheid het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen om, naast hun andere activiteiten in dit kader, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op ... 2008 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken, het te voorkomen en te verhelpen, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers.

Deze overeenkomst wil de minimale voorwaarden bepalen waaraan een preventief alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming moet voldoen, inzonderheid op het vlak van de door de werkgever te nemen maatregelen, de voorlichting en de opleiding van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie ervan.

Commentaar

- Elke werkgever moet de nodige maatregelen treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 5, § 1, eerste lid van de wet welzijn). Het gebruik van alcohol en drugs op het werk of met invloed op het werk is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden.

Een preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom deel uitmaken van een goed gestructureerd welzijnsbeleid in de onderneming, waarbij de in artikel 5, § 1, tweede lid van de wet welzijn omschreven algemene preventiebeginselen worden toegepast.

Er zijn uiteraard ook economische motieven voor het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen, zoals het verbeteren van de productiviteit en het verminderen van absentieïsme.

Het vermijden of beperken van de nadelen verbonden aan het probleemgebruik van alcohol of drugs komt dus ten goede aan zowel de werknemers als de werkgever.

- De onderhavige overeenkomst neemt het functioneren van de betrokkene op het werk als graadmeter voor het preventief alcohol- en drugbeleid van een onderneming.

Relevant voor de werkcontext is het "probleemgebruik" van alcohol of drugs. Hiermee wordt verwezen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving. Termen zoals "alcoholisme", "verslaving", "misbruik", "afhankelijkheid" daarentegen leggen de nadruk eerder op de fysiologische en psychische problemen die voortvloeien uit middelengebruik.

Het zal vaak gaan om een louter vermoeden van alcohol- of druggebruik. Om redenen van objectiviteit en efficiëntie verdient het aanbeveling de betrokkene op zijn functioneren aan te spreken en een functioneringsprobleem dat mogelijks veroorzaakt wordt door alcohol- of druggebruik ook te behandelen zoals elk ander functioneringsprobleem.

Het preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom tevens kaderen in het globaal personeelsbeleid van een onderneming, waarbij het functioneren van de medewerkers wordt opgevolgd, besproken en geëvalueerd.

Het preventief alcohol- en drugbeleid zit dus op twee beleidsspooren : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren.

De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen en het vroegtijdig opsporen van functioneringsproblemen door alcohol en drugs en op het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden, om zo de herstelkans te vergroten.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

- § 1. De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik collectief te voorkomen en te verhelpen.

Bij de uitwerking van dit preventief alcohol- en drugbeleid houdt de werkgever er rekening mee dat dit beleid aangepast dient te zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen.

- § 2. Om een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren, neemt de werkgever ten minste de in paragraaf 3 opgesomde maatregelen, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8.
- § 3. In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de krijtlijnen bevat van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming.
- § 4. In een tweede fase, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, kan de werkgever deze uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8, door :

1. regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op :
 - de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
 - het binnenbrengen van alcohol en drugs; en
 - het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
 2. de procedures te bepalen die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en
 3. de werkwijze en procedure vast te leggen die bij vaststelling van werkonbequaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.
- § 5. Indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, bepaalt de werkgever die de in paragraaf 4 opgesomde maatregelen genomen heeft de nadere regels die hierbij gehanteerd moeten worden en dit met inachtneming van de voorwaarden voor het afnemen van bepaalde testen opgenomen in artikel 4. Het gaat meer bepaald om :
- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
 - de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
 - de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
 - de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
 - het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
 - de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De werkgever bepaalt deze elementen en maakt deze kenbaar in overeenstemming met artikel 8.

Commentaar

- Het preventief alcohol- en drugbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de preventieprincipes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk (artikel 5, § 1, tweede lid, i van de wet welzijn).

- De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugbeleid bepalen, gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, passende maatregelen genomen worden.

Voor meer homogene sectoren zal het mogelijk zijn dat het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning biedt aan de ondernemingen voor de invulling van het beleid.

- Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag. Wanneer collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.
- Voor het preventief alcohol- en drugbeleid van een onderneming is het “werkgerelateerd” alcohol- en druggebruik relevant. Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, “specifieke aangelegenheden” op het werk en de weg van en naar het werk.

- De werkgever dient het initiatief te nemen om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring. Hij dient dit enkel verder uit te werken door middel van de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.
- Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid. Daar waar de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 3 verplicht deel uitmaken van het te voeren alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen, is testen op alcohol of drugs een facultatief onderdeel van het alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen.

Uit artikel 3 volgt tevens dat het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugtesten.

- Evenwel kan de werkgever enkel overgaan tot het testen op alcohol of drugs in zijn onderneming indien de maatregelen opgesomd in § 4 genomen werden.

Testen op alcohol of drugs is in elk geval enkel toegelaten voor preventiedoeleinden, net zoals ook de maatregelen die verplicht deel uitmaken van het alcohol- en drugbeleid van een onderneming als uitgangspunt de preventieprincipes van de wet welzijn en afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid hebben.

Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tot verwijzing van de betrokkene naar de bedrijfshulpverlening of tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer en kan mogelijks van invloed zijn op de toewijzing van bepaalde functies. Alles zal afhangen van de concrete situatie (het optreden bij functioneringsproblemen ten gevolge van een acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen) en van de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd. In geval van positief testresultaat bij bepaalde testen, kan het aangewezen zijn om in een verweermogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien.

- Om in een onderneming alcohol- of drugtesten te kunnen uitvoeren, dient deze mogelijkheid opgenomen te worden in het arbeidsreglement, op basis van artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Tevens dienen de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen te worden.

Wat het bepalen van de doelgroep(en) betreft die aan alcohol- of drugtesten kan (kunnen) onderworpen worden, is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een onderneming wordt beslist dat alcohol- of drugtesten enkel zullen afgenomen worden van personen die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, zoals omschreven in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, uitoefenen.

Artikel 4

Het testen op alcohol of drugs van werknemers is enkel toegelaten indien de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden :

1. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
2. De werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tot gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
3. De alcohol- of drugtest dient, uitgaand van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn;
4. Een alcohol- of drugtest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen;
5. De mogelijkheid alcohol- of drugtesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol-of drugtest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming.
6. De verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugtesten is verboden.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de alcohol- of drugtesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Commentaar

- Artikel 4 heeft enkel betrekking op alcohol- of drugtesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Het gaat dus niet om “biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stambooinformatie van een werknemer of kandidaat-werknemer” (artikel 3, § 1 van de wet van 28 januari 2003).

Het gaat eerder om testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet-geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie. Het resultaat van zo'n test heeft geen bewijswaarde en kan dus op zichzelf geen sanctie staven. Op zich zal het testresultaat niet volstaan om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen, maar het kan wel een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.

- In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop vereist artikel 4 het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Aan het transparantiebeginsel wordt voldaan met de bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers, zoals uitgewerkt in de artikelen 6, 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werkgever vraagt bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van dit alcohol- en drugbeleid het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

- De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

- Meer in het bijzonder hebben de preventie- en beschermingsdiensten overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de volgende opdrachten die relevant zijn voor het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming :
 - deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad;

 - advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

 - medewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

 - voorstellen doen voor het onthaal, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers en medewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propagandamiddelen die in dat verband door het comité voor preventie en bescherming op het worden vastgesteld;

 - aan de werkgever en het comité voor preventie en bescherming op het werk advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

- Het kan geraden zijn om in het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugbeleid een rol toe te bedelen aan de vertrouwenspersoon, die de werkgever eventueel heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

B. Overleg

Artikel 6

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die de werkgever neemt in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid ingevuld na advies van de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis hiervan, van de werknemers.

De maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

Commentaar

- De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgever te adviseren.

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid).

Het is belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, voorzien in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen.

In elk geval zal een preventief alcohol- en drugbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn.

- Verder wordt eraan herinnerd dat :

- de comités hoofdzakelijk tot taak hebben alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
- de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);
- bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).
- in de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, de werknemers zelf rechtstreeks deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wet welzijn, artikel 53).

Hoe deze rechtstreekse deelname van de werknemers aan de behandeling van welzijnsvraagstukken concreet gebeurt, wordt gepreciseerd in afdeling V bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werkgever zal de werknemers zelf rechtstreeks dienen te raadplegen betreffende deze vraagstukken. Zij hebben tevens het recht terzake voorstellen te doen.

Indien het gaat om een voorstel van de werkgever, brengt hij het, na raadpleging van zijn interne of externe preventiedienst, ter kennis aan zijn werknemers, tezelfdertijd als het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van 15 dagen hebben de werknemers de mogelijkheid hieromtrent opmerkingen of adviezen te formuleren, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die deze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt. Indien er geen opmerkingen of adviezen werden gegeven, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

Indien het voorstel of advies uitgaat van een werknemer, dient dit, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst te worden bezorgd, die dit op zijn beurt aan de werkgever bezorgt, samen met zijn eigen advies. Een werkgever die niet overeenkomstig een voorstel of advies heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft uit uiteenlopende adviezen, deelt daarvan de redenen mee aan zijn werknemers.

Om deze procedures mogelijk te maken stelt de werkgever permanent op een gemakkelijk toegankelijke plaats een register ter beschikking waarin de werknemers volledig discreet hun voorstellen, opmerkingen of advies kunnen optekenen. Kennisgevingen of mededelingen kunnen ook op een andere manier gebeuren, namelijk door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel, zoals elektronische post.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 7

De werkgever neemt passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming.

Commentaar

Deze informatieverplichting kadert in de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid. De bij artikel 7 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Artikel 8

De maatregelen bedoeld in artikel 3, §§ 3, 4 en 5 worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Commentaar

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, betrokken worden bij de verschillende maatregelen die in de onderneming worden genomen.
- Er wordt op gewezen dat de werkgever in een eerste fase de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming, evenals een beleids- of intentieverklaring terzake (art. 3, § 3), dient voor te leggen met het doel om terzake een consensus te bereiken, overeenkomstig artikel 6, derde lid.

Deze dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden met toepassing van artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

- De eventuele maatregelen opgenomen in artikel 3, § 4 worden in een tweede fase (want ze zijn een verdere uitwerking van het beleid) in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden volgens de gewone procedure in het arbeidsreglement opgenomen.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 9

De opleiding die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid aan alle werknemers moet worden gegeven, heeft tevens betrekking op de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugbeleid.

De opleiding bevat passende instructies inzake de opdrachten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en middelen van de werknemers en in het bijzonder van de hiërarchische lijn.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE HIËRARCHISCHE LIJN

Artikel 10

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugbeleid van de werkgever uit.

Commentaar

Hiertoe hebben zij mutatis mutandis de taken die aan hen toegekend zijn door artikel 13 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever inzake het te voeren alcohol- en drugbeleid;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik, onderzoeken en maatregelen treffen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- waken over de naleving van de instructies die desgevallend moeten verstrekt worden met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
- zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben met betrekking tot het preventief alcohol- en drugbeleid van de onderneming goed begrijpen en in praktijk brengen.

In het bijzonder moeten zij hun rol opnemen in de procedures die desgevallend moeten gevolgd worden in de onderneming bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik.

Bij vaststelling van werkonbekwaamheid is er een bijzondere rol weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn, die dienen te handelen in overeenstemming met de te volgen werkwijze en procedure die desgevallend is vastgesteld in de onderneming op basis van artikel 3, § 4.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 11

Iedere werknemer werkt naar vermogen mee aan het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming.

Commentaar

- Artikel 11 sluit aan bij de verplichtingen die aan de werknemers opgelegd zijn door artikel 6 van de wet welzijn.

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

In het kader van het preventief alcohol- en drugbeleid van de werkgever moeten de werknemers in het bijzonder:

- op positieve wijze bijdragen tot dat beleid;
- zich houden aan de eventuele regels met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol en drugs en met betrekking tot het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;

- de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt;
 - bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
 - bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.
- Overeenkomstig artikel 23, tweede lid van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid is het de werknemers toegestaan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten. Artikel 25 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt dat een werknemer die dit doet hiervan geen nadeel mag ondervinden en beschermd moet worden tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan.

Artikel 12

De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers met betrekking tot het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

HOOFDSTUK VI - ROL VAN DE PREVENTIEADVISEURS

Artikel 13

De werkgever ziet er op toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugbeleid van de onderneming kunnen opnemen.

Commentaar

Een preventieadviseur die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en die vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol of drugs :

1. informeert de werknemer over de mogelijkheden tot bijstand die bestaan op het niveau van de onderneming;
2. informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten of instellingen; en
3. kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

HOOFDSTUK VII - EVALUATIE

Artikel 14

De werkgever evalueert regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugbeleid.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

- de jaarverslagen van de preventie- en beschermingsdiensten;
- de adviezen van het comité voor preventie en bescherming op het werk en in voorkomend geval, deze van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van het gevoerde preventief alcohol- en drugbeleid noodzakelijk maken;

- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik.

Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugbeleid aan volgens de bepalingen van artikel 3 en 6.

Commentaar

- Overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid raadpleegt de werkgever het comité voor preventie en bescherming op het werk bij, onder andere, de evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

De beoordeling door het comité in het kader van deze raadpleging is van groot belang voor het sturen van het beleid aangezien het comité informatie kan aanbrengen op basis van de ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan en op grond van de adviezen die het in de afgelopen periode mogelijk over de problematiek gaf.

- Er wordt aan herinnerd dat overeenkomstig artikel 6 het comité binnen de perken van zijn bevoegdheid, informatie krijgt en voorafgaandelijk advies verstrekt over de (aangepaste) maatregelen door de werkgever genomen in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen. De (aangepaste) maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALING

Artikel 15

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2009. Ten laatste op 1 januari 2010 dienen de ondernemingen die aan het toepassingsgebied van deze overeenkomst onderworpen zijn over een preventief alcohol- en drugbeleid te beschikken.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op tweeduizend en acht.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Middenstandsorganisaties

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
