



WELKE PREVENTIEMAATREGELEN MOET U NEMEN VOOR JOBSTUDENTEN?

Steeds meer studenten gaan tijdens hun vakantie aan de slag in een onderneming. Door hun jonge leeftijd en beperkte werkervaring vormen zij echter een **kwetsbare groep op de werkvloer**.

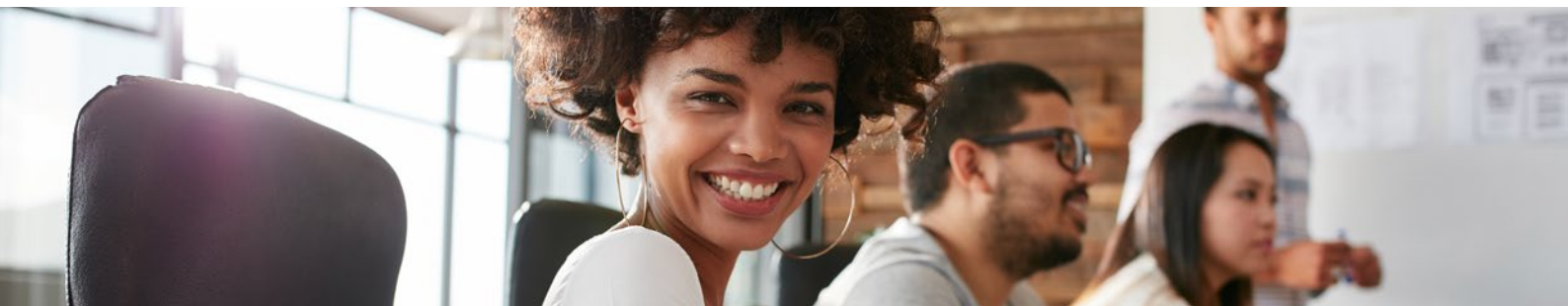
Ontdek hier de wettelijke verplichtingen, aandachtspunten en richtlijnen voor jongerenarbeid.

WAT IS HET WETTELIJK KADER VOOR JONGERENARBEID EN WIE WORDT ER ALS 'JONGERE OP HET WERK' BESCHOUWD?

Jongerenarbeid heeft in België een specifiek [wettelijk kader](#), waaronder arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden. In termen van bescherming en preventie op het werk, met name gezondheidstoezicht, worden jongeren door de wetgever beschouwd als een speciale categorie werknemers en worden ze beschermd tegen ontslag (gerelateerd aan hun status als jonge mensen op het werk). Het doel is om de specifieke risicogroep van jonge werknemers hetzelfde beschermingsniveau te bieden als andere werknemers, rekening houdend met de specifieke kenmerken van die risicogroep.

Volgens [artikel X. 3-2 van de Codex over het welzijn op het werk](#) worden onderstaande werknemers beschouwd als 'jongeren op het werk':

- personen met een leerovereenkomst
- jobstudenten
- leerlingen of studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht
- stagiairs: leerlingen of studenten die in het kader van een leerprogramma georganiseerd door een onderwijsinstelling, daadwerkelijk arbeid verrichten bij een werkgever, in gelijkaardige omstandigheden als de werknemers in dienst van die werkgever, en dit met het oog op het opdoen van beroepservaring
- minderjarige werknemers van 15 tot 18 jaar die niet meer zijn onderworpen aan de voltijdse leerplicht.



WELKE WERKZAAMHEDEN ZIJN VERBODEN VOOR JONGE WERKNEMERS?

In het verleden gebeurden er heel wat arbeidsongevallen met jonge werknemers en studenten tijdens het uitvoeren van een aantal welbepaalde activiteiten. Daarom stelde de wetgever een **lijst op van activiteiten die jongeren op het werk niet mogen uitvoeren**, waaronder:

- activiteiten die de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- activiteiten waardoor de jongeren worden blootgesteld aan giftige of carcinogene stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins schadelijke chronische werking hebben;
- werkzaamheden die blootstelling aan ioniserende straling meebrengen;
- situaties die risicofactoren voor ongevallen inhouden waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, die meestal niet beseffen of niet kunnen voorkomen;
- werkzaamheden die de jongeren blootstellen aan extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen;
- activiteiten waardoor de werknemer wordt blootgesteld aan chemische, fysische en biologische agentia.

Alle details over deze activiteitenlijst vindt u terug in [artikel X.3-8 van de Codex over het welzijn op het werk](#).

ZIJN ER PLAATSEN OP DE WERKVLOER DIE VERBODEN ZIJN VOOR JOBSTUDENTEN?

Jazeker! Om onervaren jongeren maximaal te beschermen tegen ongevallen op het werk, is hun aanwezigheid verboden op de volgende plaatsen en in de volgende lokalen:

- Plaatsen waar werkzaamheden worden verricht die ernstige branden of ontploffingen kunnen veroorzaken, zoals:
 - » de vervaardiging van vloeibare zuurstof en waterstof
 - » de vervaardiging van collodion, celluloiden, ontvlambare gassen en vloeistoffen
 - » de destillatie en raffinage van koolwaterstoffen voortkomend uit petroleum en steenkool
 - » het vullen van verplaatsbare recipiënten met samengeperste gassen, vloeibare of opgeloste gassen andere dan lucht, onder een druk van meer dan 1 kg/cm²
 - Lokalen bestemd voor de autopsiediensten:
 - » de plaatsen in de vilbeluiken waar kadavers en krenten behandeld en bewerkt worden
 - » de lokalen waar dieren worden geslacht
 - » de lokalen of bouwplaatsen waar door werkzaamheden of werken asbestvezels kunnen worden vrijgemaakt
- Uiteraard voorziet de wetgeving enkele uitzonderingen hierop indien u als werkgever:
- de nodige preventiemaatregelen neemt, nagaat of ze effectief zijn én de toepassing ervan controleert
 - erop toeziet dat de werkzaamheden enkel kunnen plaatsvinden in het bijzijn van een ervaren werknemer.

Bij deze uitzonderingen gelden echter bijkomende voorwaarden, afhankelijk van de categorie waartoe de jongeren behoren. Deze categorieën vindt u terug in [artikel X.3-10 en volgende van de Codex over het welzijn op het werk](#).

MOGEN JOBSTUDENTEN ALLE GEMOTORISEERDE TOESTELLEN BEDIENEN?

Neen, [artikel X.3-11/1 van de Codex over het welzijn op het werk](#) bevat enkele **bijkomende verbodsbepalingen die enkel gelden voor jobstudenten**. Zo mogen zijn **geen gemotoriseerde toestellen bedienen zoals heftrucks, inclusief kleinere transportmiddelen zoals elektrische transpalletten**.

Voor de kleinere transportmiddelen, waaronder platformtrucks en transpalletten, kunnen echter uitzonderingen worden toegestaan in functie van de leeftijd van de jobstudent.

MOET U EEN RISICOANALYSE MAKEN ALS U JONGEREN TEWERKSTELT?

Ja, voor jongeren op de werkvloer is een risicoanalyse vereist. Bij de opmaak van deze risicoanalyse moet er sterk rekening worden gehouden met hun leeftijd en met hun gebrek aan ervaring, kennis en vaardigheden.

Eerst en vooral moet er een **algemene (basis)risicoanalyse** worden uitgevoerd volgens [artikel 1.2-6 van de Codex over het welzijn op het werk](#), met name:

- op het niveau van de organisatie in haar geheel
- op het niveau van elke groep van werkposten of functies
- op het niveau van het individu

Deze risicoanalyse moet verder bestaan uit:

- het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Naast deze algemene risicoanalyse moet er uiteraard ook een **analyse** worden uitgevoerd **voor de specifieke risico's waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn** (conform [artikel X.3-3 van de Codex over het welzijn op het werk](#)). Hierbij beoordeelt u dan alle risico's die verband houden met:

- de veiligheid
- de lichamelijke en geestelijke gezondheid
- het gebrek aan ervaring
- het niet bewust zijn van risico's
- de mate van lichamelijke en mentale onvolwassenheid.

Deze analyse maakt u vóór de jongeren met hun arbeid beginnen en moet minstens eenmaal per jaar worden geüpdatet of aangepast, evenals bij elke belangrijke wijziging van de werkpost.

Om elke activiteit te identificeren die een specifiek risico kan inhouden, moet u als werkgever de volgende punten vaststellen, nader bepalen en evalueren:

- de uitrusting en inrichting van de arbeidsplaats en de werkpost
- de aard, intensiteit en duur van de blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia
- de ordening, keuze en gebruik van agentia en arbeidsmiddelen, met name van machines, apparatuur en toestellen, en de bediening daarvan



- de organisatie van de arbeid, dat wil zeggen de regeling van arbeidsmethoden en arbeidsprocédés en de wisselwerking daartussen
- het niveau van opleiding en voorlichting van de jongeren op het werk.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S VOOR JONGE WERKNEMERS EN JOBSTUDENTEN?

In de praktijk hebben de risico's voor jongeren op de werkvloer vooral te maken met hun **gebrek aan ervaring**, hun **beperkt inzicht in risico's** en hun **jonge leeftijd**. De risicoanalyse moet dan ook nagaan of jongeren of studenten niet worden blootgesteld aan risicovolle activiteiten. Deze activiteiten zijn in algemene termen omschreven [in artikel X.3-8](#) en opgesomd [in bijlage X.3-1 van de Codex over het welzijn op het werk](#).

WELKE PREVENTIEMAATREGELEN MOETEN WERKNEMERS TREFFEN OM JOBSTUDENTEN EN JONGEREN OP HET WERK TE BESCHERMEN?

Zoals beschreven in [artikel X.3-4 van de Codex over het welzijn op het werk](#) is een werkgever ertoe gehouden de nodige preventiemaatregelen te treffen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de jongeren op het werk zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid en hun ontwikkeling kan schaden.

Wanneer een werkgever op grond van de voormelde analyse een bepaald risico vaststelt, dan past hij de voor de situatie of job van de betrokken jongere passende maatregelen toe. Hierbij houdt hij rekening met de samenvoeging of het gecombineerde effect ervan. Deze maatregelen bevatten:

- primaire preventiemaatregelen (risico's voorkomen)
- secundaire preventiemaatregelen (schade voorkomen)
- tertiaire preventiemaatregelen (schade beperken)

Preventiemaatregelen voor jonge werknemers kunnen betrekking hebben op 13 aspecten:

1. de organisatie van de onderneming of instelling met inbegrip van de gebruikte werk- en productiemethoden
2. de inrichting van de arbeidsplaats
3. de conceptie en aanpassing van de werkpost
4. de keuze en het gebruik van arbeidsmiddelen en van chemische stoffen of preparaten
5. de bescherming tegen de risico's voortvloeiende uit chemische, biologische en fysische agentia
6. de keuze en het gebruik van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en van werkkledij
7. de toepassing van een aangepaste veiligheids- en gezondheidssignalering
8. het gezondheidstoezicht met inbegrip van de medische onderzoeken
9. psychosociale belasting veroorzaakt door het werk
10. de bekwaamheid, de vorming en de informatie van alle werknemers, met inbegrip van aangepaste instructies
11. de coördinatie op de arbeidsplaats
12. de noodprocedures, met inbegrip van de maatregelen in geval van situaties van ernstig en onmiddellijk gevaar en met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers
13. de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Voor een zo correct mogelijke uitvoering van deze maatregelen is een goede samenwerking nodig tussen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, het comité voor preventie en bescherming op het werk, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en hiërarchische lijn.

WAT MET HET GEZONDHEIDSTOEZICHT VAN JONGE WERKNEMERS EN JOBSTUDENTEN?

Een jongere kan worden onderworpen aan twee types van onderzoeken:

- **Het passend gezondheidstoezicht** overeenkomstig [titel 4 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk](#). Het betreft hier het uitoefenen van een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico
- **Het specifiek gezondheidstoezicht** dat bestaat uit een voorafgaande en een periodieke gezondheidsbeoordeling voor de jongeren die:
 - » minderjarig zijn
 - » nachtarbeid (tussen 20u en 6u) verrichten
 - » arbeid verrichten die normalerwijze verboden is zoals bedoeld in [bijlage X.3-1 van de Codex over het welzijn op het werk](#), maar die hier is toegestaan omdat het noodzakelijk is voor de beroepsopleiding.

Leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht (categorie d), zijn niet onderworpen aan het gezondheidstoezicht tot wanneer hierover een koninklijk besluit zal zijn genomen. De Codex sluit deze studenten immers uit van de toepassing van het passend gezondheidstoezicht.

WELKE INFORMATIE- EN OPLEIDINGSVERPLICHTINGEN HEBT U TEN OPZICHT VAN JONGEREN DIE U TEWERKSTELT?

Als werkgever moet u uw jonge werknemers en jobstudenten informeren over de eventuele risico's en brengt u hen ook op de hoogte van alle maatregelen die werden getroffen ten behoeve van hun gezondheid en veiligheid.

De wetgever zegt hierover het volgende: "Vooraleer jongeren op het werk tewerk te stellen, neemt de werkgever, na advies van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst of de afdeling ervan en na advies van het Comité de nodige maatregelen inzake onthaal en begeleiding van deze jongeren, zulks met het oog op de bevordering van hun aanpassing en integratie in de werkomgeving en om ervoor te zorgen dat zij in staat zijn hun arbeid naar behoren uit te oefenen."

ONTHAAL EN BEGELEIDING VAN JOBSTUDENTEN EN JONGEREN OP HET WERK: HOE DOET U DAT?

Een goed georganiseerd onthaal en begeleiding op de werkvloer voor jongeren op het werk is een essentiële preventieve maatregel. Daarom moeten werkgevers het onthaal en de begeleiding organiseren vóór ze jongeren tewerkstellen.

De werkgever neemt hiervoor de nodige maatregelen na advies ingewonnen te hebben van de preventieadviseur belast met leiding van de Interne Diensten Preventie en Bescherming op het Werk en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Het verzorgen van het onthaal is een algemene verplichting die voor iedere nieuwe medewerker geldt. **Daarom moet u als werkgever het onthaal van elke nieuwe werknemer organiseren én een ervaren werknemer aanwijzen om de nieuwe werknemer te begeleiden.**

De leidinggevende die door de werkgever is aangesteld om toezicht te houden op de nieuwe werknemer, ondertekent een document dat de nodige informatie en instructies met betrekking tot het welzijn op het werk zijn verstrekt. Dit document wordt bewaard door de interne dienst. De hiërarchische lijn zorgt ervoor dat jonge medewerkers deze instructies correct toepassen en de informatie correct begrijpen.